



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU



UNIVERSITATEA BABEŞ-BOLYAI
CLUJ-NAPOCA

Ghid publicat în cadrul proiectului

„Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate”

Contract POSDRU/161/2.1/G/137510

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, „Investește în oameni!”, 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”.

Editor

Universitatea Babeş-Bolyai, Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, Departamentul de Administrație și Management Public și Fundația Danis pentru Dezvoltare Managerială.

Data publicării

Noiembrie, 2015

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

ISBN 978-606-561-136-8

Ghid de bune practici privind consilierea și orientarea profesională, stagiile de practică și întreprinderile simulate

Claudia CRIȘAN
Andreea CĂLIN
Alexandra OLTEAN
Cordelia Elena BĂDESCU
Cristina HARUȚA
Octavian MOLDOVAN
Dan-Octavian BALICA
Paula-Mariana BEUDEAN
Bogdan-Andrei MOLDOVAN



**Ghid de bune practici
privind consilierea și orientarea
profesională, stagiile de practică
și întreprinderile simulate**

Claudia CRIȘAN
Andreea CĂLIN
Alexandra OLTEAN
Cordelia Elena BĂDESCU
Cristina HARUȚA
Octavian MOLDOVAN
Dan-Octavian BALICA
Paula-Mariana BEUDEAN
Bogdan-Andrei MOLDOVAN



Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Ghid de bune practici privind consilierea și orientarea profesională,
stagiile de practică și întreprinderile simulate / Claudia Crișan,
Andreea Călin, Alexandra Oltean, ... - Cluj-Napoca : Accent, 2015
Conține bibliografie
ISBN 978-606-561-136-8

I. Crișan, Claudia
II. Călin, Andreea
III. Oltean, Alexandra Dana

331.548

ISBN 978-606-561-136-8

© Accent, 2015
Cluj-Napoca
www.edituraaccent.ro

CUPRINS

Introducere	9
--------------------------	---

Secțiunea A **Consilierea în carieră și orientarea profesională**

A.1. Introducere.....	13
A.2. Rolul activităților de orientare și consiliere profesională	15
A.2.1. Importanța activităților de consiliere vocațională în contextul definitivării studiilor și facilitării inserției pe piața muncii.....	15
A.2.2. Analiza nevoilor de consiliere a studenților de la FSPAC (specializările AP și CRP).....	16
A.2.2.1. Dezvoltare profesională (Competențe profesionale percepute).....	17
A.2.2.2. Experiență profesională	19
A.2.2.3. Surse de informare	20
A.2.2.4. Interese de carieră	26
A.2.2.5. Decizii de carieră.....	28
A.3. Metodologia de implementare a programului de consiliere în carieră/orientare profesională.....	34
A.3.1. Organizarea activităților	34
A.3.2. Percepția studenților asupra eficienței activităților de consiliere/orientare.....	38
A.3.3. Definirea aspectelor pozitive și limitelor.....	46
A.3.4. Eficiența activităților din prisma procesului de inserție pe piața muncii a studenților din grupul țintă	52

A.4. Propuneri de îmbunătățire a activităților de consiliere/orientare.....	59
A.4.1. Sinteza propunerilor de îmbunătățire venite din partea studenților	59
A.4.2. Propuneri de îmbunătățire a activităților identificate în urma vizitei de lucru la Centrul de Carieră al VU Amsterdam	62
A.4.3. Propuneri de îmbunătățire a activităților de consiliere oferite din partea consilierilor în carieră din cadrul proiectului	64

Secțiunea B.

Stagiile de pregătire practică/ practică profesională

B.1. Introducere.....	69
B.2. Profilul și așteptările studenților stagiați	78
B.2.1. Metodologie	78
B.2.1.1. Variabile și măsurare	79
B.2.1.2. Informații despre stagiați (experiențe anterioare)	81
B.2.3. Abilități și competențe care ar trebui dezvoltate pe parcursul stagiilor.....	84
B.2.4. Așteptările studenților stagiați	87
B.2.5. Aplicabilitatea cursurilor	89
B.2.6. Puncte critice ale stagiilor de practică.....	92
B.3. Rezultatele stagiilor de practică.....	95
B.3.1. Metodologie	95
B.3.1.1. Variabile și măsurare	96
B.3.2. Satisfacția studenților stagiați față de stagiile de practică.....	98
B.3.2.1. Satisfacția față de diferite elemente ale stagiilor	101
B.3.3. Puncte tari și puncte slabe ale stagiilor	103
B.3.4. Abilități, competențe și aptitudini dezvoltate în timpul stagiilor.....	106

B.3.5. Activitățile de practică și utilitatea stagiilor de practică	111
B.3.6. Îmbunătățirea stagiilor de practică.....	113
B.3.6.1. Organizațiile gazdă.....	114
B.3.6.2. Beneficiar (UBB, FSPAC).....	115
B.3.6.3. Participanții/stagiarii	116

Secțiunea C.

Întreprinderea simulată

C.1. Introducere.....	121
C.1.1. Planificarea activității în cadrul proiectului.....	121
C.1.2. Prezentarea generală a activității de întreprindere simulată	124
C.2. Selecția studenților în cadrul activității de întreprindere simulată.....	126
C.3. Activitățile realizate în cadrul întreprinderilor simulate.....	129
C.3.1. Activitățile departamentului de servicii.....	133
C.3.2. Activitățile departamentului de resurse umane	137
C.3.3. Activitățile departamentului de marketing-vânzări-financiar	140
C.4. Evaluarea activității de întreprindere simulată și evaluarea studenților	143
C.4.1. Criteriile de evaluare a studenților implicați în activitatea de întreprindere simulată.....	143
C.4.2. Evaluarea activității de întreprindere simulată de către studenți	145
C.4.2.1. Evaluarea făcută de studenții din ÎS1 – Consult You și ÎS2 – Prime Business Management	146
C.4.2.2. Evaluarea făcută de studenții din ÎS3 – adaptABIL și ÎS4 – Big Bang Strategy.....	150
C.4.2.3. Evaluarea făcută de studenții din ÎS5 – Claudiopolis Consulting și ÎS6 – Guideship Consultance	157

C.5. Evaluarea activității de întreprindere simulată de către experți și recomandările acestora	161
C.5.1. Colaborarea experților/coordonatorilor pe parcursul activității	161
C.5.2. Interacțiunile cu studenții implicați în activitatea de întreprindere simulată	162
C.5.3. Activitățile întreprinderilor simulate	165
C.5.4. Activitatea de evaluare a activității de întreprindere simulată	166

Concluzii și recomandări finale

Consiliere și orientare profesională	169
Stagii de practică	171
Întreprindere simulată	176

Bibliografie	181
---------------------------	-----

Anexe

Anexa I. Chestionar de evaluare a nevoilor de consiliere	185
Anexa II. Chestionar de feedback asupra activității de consiliere	196
Anexa III. Chestionar privind inserția pe piața muncii	198
Anexa IV. Chestionar inițial cu privire la profilul studentului și așteptările față de stagiul de practică profesională	200
Anexa V. Chestionar final practică profesională	204
Anexa VI. Chestionar de feedback – întreprindere simulată – consultanță în afaceri	208

INTRODUCERE

Acest Ghid a fost elaborat în cadrul proiectului POSDRU 137510 „*Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate*”, proiect implementat de Universitatea Babeș-Bolyai în parteneriat cu Fundația Danis pentru Dezvoltare Managerială. Obiectivul general al proiectului îl constituie dezvoltarea aptitudinilor de muncă pentru studenții Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate, în vederea facilitării inserției acestora pe piața muncii.

Pentru a îndeplini obiectivul general al proiectului, respectiv dezvoltarea aptitudinilor de muncă, proiectul a presupus desfășurarea a trei activități specifice: (a) consilierea în carieră a studenților și orientarea lor profesională, (b) implicarea acestora în stagii de practică profesională (în cadrul a 22 de organizații parteneri – firme private, organizații non-guvernamentale și instituții publice) și (c) participarea studenților în cadrul unor întreprinderi simulate. Cele trei secțiuni principale ale ghidului (A, B și C) prezintă principalele lecții învățate de către experți și membrii grupului țintă pe durata desfășurării activităților menționate anterior.

Secțiunea A: Consilierea în carieră și orientarea profesională face referire la rolul și importanța activităților de consiliere și orientare, implementarea și eficiența acestora, prezentând și o serie de propuneri pentru îmbunătățirea unor astfel de activități.

Secțiunea B: Stagiile de pregătire practică/practică profesională prezintă profilul și așteptările studenților de la un stagiul de

practică, precum și abilitățile și competențele pe care aceștia doresc să le dezvolte. Rezultatele stagiilor de practică sunt analizate din perspectiva satisfacției studenților față de acestea, a punctelor tari și slabe identificate, dar și a abilităților, competențelor și aptitudinilor dezvoltate sau dobândite pe durata stagiului. Recomandările propuse pentru îmbunătățirea stagiilor de practică fac referire la organizațiile gazdă ale stagiilor, programele de studiu care organizează astfel de stagii, dar și la studenții stagiați.

Secțiunea C: Întreprinderea simulată include atât elemente metodologice referitoare la astfel de întreprinderi (planificarea activității, selectarea studenților, activitățile desfășurate în cadrul acestora) cât și evaluarea acestor activități și recomandări pentru îmbunătățirea și eficientizarea lor.

Concluziile și recomandările finale sintetizează principalele lecții învățate pe parcursul implementării proiectului pentru fiecare din cele trei activități, trecând în revistă și recomandările cheie pentru îmbunătățirea lor în scopul dezvoltării aptitudinilor de muncă ale studenților și a creșterii gradului de angajabilitate.

Chestionarele incluse în secțiunea *Anexe* constituie instrumente utile pentru evaluarea nevoilor de consiliere/orientare profesională sau a așteptărilor de la stagii de practică, dar și pentru a obține feedback de la studenții care au participat la activități de consiliere, practică sau întreprindere simulată.

Secțiunea A.

**CONSILIEREA ÎN CARIERĂ
ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ**

Claudia CRIȘAN
Andreea CĂLIN
Alexandra OLTEAN

A.1. Introducere

Conform definiției oferite de către UNESCO (2000) orientarea în carieră poate fi definită ca fiind procesul prin care un individ este asistat în descoperirea, acceptarea și utilizarea adecvată a propriilor abilități, aptitudini și interese în concordanță cu aspirațiile și valorile sale (Guez, 2000 apud. Tanveer-Uz-Zaman, Choudhary și But, 2014). În viziunea lui Tanveer-Uz-Zaman, Choudhary și But (2014) orientarea în carieră este atât un concept, cât și un produs. Analizat din prisma unui concept, orientarea în carieră vizează dezvoltarea optimă a individului, pe când privit din perspectiva unui proces, aceasta urmărește îndrumarea individului în propriul proces de autocunoaștere (identificarea punctelor tari și a limitelor, interesele și valorile personale) și auto-direcționare (capacitatea de a lua decizii, de a rezolva probleme, de a face alegeri). Așadar, consilierea în carieră este un construct educațional în care individul este sprijinit în a se autocunoaște și a utiliza ulterior aceste informații pentru a deveni util și eficient în cadrul societății din care face parte. Acest lucru implică din partea individului dezvoltarea capacității de explorare a propriului profil vocațional și al potențialului său, dar și a limitelor pe care el le are, a problemelor cu care se confruntă și identificarea unor soluții realiste și raționale pentru rezolvarea acestora sub supervizarea unui specialist.

Numeroase studii au indicat faptul că serviciile de consiliere și orientare în carieră oferite tinerilor și adolescenților cu scopul de a-și descoperii propriile abilități, competențe, interese și valori sunt corelate semnificativ cu satisfacția academică și profesională și implicit cu succesul în carieră (Makinde, 1993). Așadar problematica orientării în carieră a tinerilor se

frânge direct asupra fenomenului inserției profesionale (Pavelea, 2013). Așa cum menționa Martinez și Dănălache (2008) “realitatea actuală demonstrează că principala problemă a tinerilor nu este atât găsirea unui loc de muncă oarecare, ci mai ales obținerea unui loc de muncă de calitate, stabil și adecvat individului în cauză” (Martinez și Dănălache, 2008, apud Pavelea, 2013, pp. 13-14)

A.2. Rolul activităților de orientare și consiliere profesională

A.2.1. Importanța activităților de consiliere vocațională în contextul definitivării studiilor și facilitării inserției pe piața muncii

Cercetările care au vizat identificarea nevoilor de consiliere în carieră au abordat această problematică în sens larg, fără a se face o diferențiere clară între nevoi și dorințe (*need* și *needs*), granița dintre cele două concepte demonstrându-se a fi relativ firavă (Gonzales, 1997; Magnusson și Bernes, 2001; Witko, Bernes, Magnusson și Bardick, 2005; Witko *et al.*, 2005). Dogar, Azeem, Majoka, Mehmood și Latif (2011) subliniază faptul că dintre cele cinci mari categorii de nevoi de consiliere pe care tinerii le enunță (educaționale, vocaționale, emoționale, sociale și de comportament) nevoile vocaționale ocupă ponderea cea mai mare, respectiv de 45%.

Ca o completare a celor afirmate, Pavelea (2013) a constatat că adesea tinerii și adolescenții sunt mai degrabă dezorientați decât orientați în carieră, subliniindu-se astfel nevoia stringență a serviciilor de consiliere și orientare vocațională, care să vină în sprijinul tinerilor în propriul proces de clarificare a intereselor, abilităților, competențelor, valorilor pe de o parte, iar pe de altă parte pentru a înțelege în același timp multitudinea de factori cu rol activ în planificarea carierei și care au o influență în decizia lor. Așadar, evaluarea nevoilor de consiliere trebuie să fie întotdeauna proactivă, indicând astfel decalajele care există între situația actuală și situația dorită și apoi identificarea unor soluții optime care să amelioreze situația de fapt constatată (Watkins și colab., 2012). Acest lucru presupune o

comparare permanentă între ceea ce este și ceea ce ar trebui să fie studentul (Kavale, 2012).

Prin identificarea corespunzătoare și în timp util a nevoilor de consiliere în carieră pot fi oferite așadar soluții adecvate, viabile și în același timp costurile sunt mult mai reduse. În consecință acțiunea de explorare a nevoilor de evaluare trebuie considerată ca fiind un prim și inevitabil pas în planificarea intervențiilor de orientare și consiliere în carieră (Kavale, 2012) într-un sistem de învățământ axat pe nevoile și interesele individului.

A.2.2. Analiza nevoilor de consiliere a studenților de la FSPAC (specializările AP și CRP)

Procesul de consiliere în carieră este unul bidirecțional, pornind de la așteptările beneficiarilor în raport cu serviciile ce pot fi oferite de un centru de orientare în carieră. Pentru elaborarea de materiale specifice domeniului, dar și pentru conturarea structurii secvențelor de consiliere individuală și de grup, s-a realizat o evaluare inițială a potențialilor beneficiari, evaluare ce pune în evidență atât cunoștințele acestora cu privire la serviciile de consiliere vocațională, cât și propria percepția asupra traseului profesional.

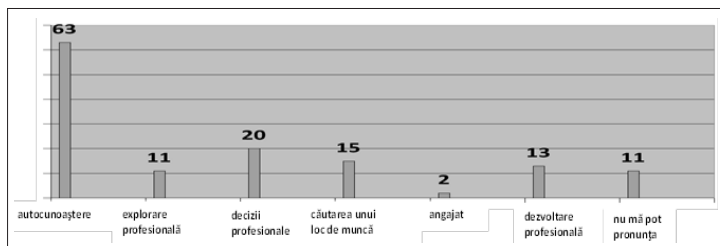
Pentru evaluarea inițială a nevoilor de consiliere și orientare în carieră, studenții de nivel licență au fost invitați să răspundă prin intermediul unui chestionar, la întrebări relaționate cu aspecte de consiliere vocațională. 135 persoane au acceptat invitația noastră și au răspuns la itemii cuprinși în chestionar. Chestionarul cuprinde 49 itemi care vizează atât date demografice despre participanți, cât și informații despre interesele lor cu privire la carieră, planul de carieră, factorii de decizie/indecizie profesională, gradul de informare cu privire la traseul lor profesional, experiența profesională, precum și miturile referitoare la carieră. Ulterior datele au fost organizate și analizate din prisma următoarelor coordonate: Dezvoltare profe-

sională (Competențe profesionale percepute); Experiență profesională; Surse de informare în carieră; Interese de carieră și Decizii de carieră.

A.2.2.1. Dezvoltare profesională (Competențe profesionale percepute)

Chestionarul cuprinde 7 întrebări referitoare la competențele profesionale, dintre care 3 itemi sunt cu caracter subiectiv, și 4 cu caracter obiectiv. În urma analizei răspunsurile, am observat faptul că, sub aspect subiectiv, studenții au avut ocazia să facă o proprie evaluare a abilităților și competențelor dezvoltate până în prezent. Acele competențe au fost incluse, în cadrul programului de consiliere în carieră, în structurarea materialelor și a activităților de consiliere profesională deoarece mai mult de 25% dintre studenți au raportat probleme în această direcție.

Ca etapă a carierei în care se află, studenții au ales între autocunoaștere, explorare profesională, etapa de decizie profesională, căutarea unui loc de muncă, statutul de angajat, etapa de dezvoltare profesională (Graficul 1). Cu toate că deja au statutul de student și au parcurs cel puțin un an din studiile universitare, majoritatea celor care au răspuns la acest item sunt în etapa de autocunoaștere, căutând să se descopere pe sine mai mult decât să construiască în vederea unui traseu de carieră.



Graficul 1. Competențele profesionale percepute de către studenți

Data fiind etapa în care se află, deciziile lor cu privire la carieră sunt foarte general formulate și nu vizează obiective clare. Nu au conturat un plan de carieră sau nu cunosc ce este acesta, ceea ce influențează în sens negativ dezvoltarea profesională și traseul academic al studentului. Lipsa unui plan de carieră este o consecință a lacunelor în recunoașterea propriilor competențe, a punctelor forte sau a punctelor slabe pe care le au. Lipsa de experiență în câmpul muncii se asociază direct cu o lipsă a valorilor profesionale, care nu mai pot fi conturate deoarece lipsește contextul optim pentru aceasta. Prin urmare, studenții tind să reacționeze pe moment la oportunitățile ivite, fără a căuta ținut într-o anumită direcție și fără a investi activ resurse în atingerea de obiective de carieră. Mai degrabă, lipsa unui plan concret îi conduce spre riscul de a fi receptori pasivi ai informațiilor de carieră într-un moment al dezvoltării lor când au nevoie să se cunoască, să își formeze atât o imagine corectă despre sine, cât și despre așteptările pe care le au de la ei și de la angajatori. Referitor la planul de carieră 45% dintre respondenți nu au oferit un răspuns, iar dintre cei care au oferit un răspuns, 66% au declarat că nu și-au conturat un plan de carieră.

Faptul că viitorul profesional este general definit o confirmă și răspunsurile studenților cu privire la obiectivele de carieră. Acestea nu sunt operaționalizate în niciunul dintre cazuri, însă atunci când a fost nevoie să aleagă, au reușit să identifice acele obiective generale care îi interesează în viața profesională. Paleta de obiective dintre care au avut de ales a fost: angajarea și obținerea de experiență în domeniul de studii, specializarea în domeniul profesional ales, promovarea și avansarea la locul de muncă, performanța profesională, deschiderea unei afaceri proprii. Și aici, un număr limitat de studenți au răspuns, și anume tot 55% dintre participanții la studiu. Dintre aceștia, majoritatea (66%) au făcut referire la dorința de a deschide o afacere proprie. Este necesar să luăm în considerare că acest obiectiv este formulat în contextul în care 46,6% dintre studenți

au raportat că se află în etapa profesională de autocunoaștere, 45% nu au oferit niciun răspuns cu privire la planul de carieră și 31,1% au declarat că nu au un plan de carieră.

Analizând răspunsurile obținute putem observa faptul că majoritatea studenților se consideră nepregătiți pentru o paleată largă de competențe, autoeficacitatea percepută cu privire la abilitățile specifice domeniului de interes fiind foarte scăzută, obiectivele sunt general formulate și percepția asupra viitorului profesional este vag conturată. Acest lucru este explicabil și datorită faptului că, așa cum se descriu și ei, majoritatea respondenților se află într-o etapă de autocunoaștere, fiind la nivelul la care au nevoie să exerseze într-un context de siguranță diferite competențe, să învețe despre acestea, să descopere care sunt abilitățile, dar și punctele slabe pe care le au în raport cu o carieră pe care doresc să și-o construiască.

Rezultatele arată că mai mult de 75% dintre studenți nu au un plan de carieră sau nu înțeleg la ce se referă acesta. Astfel, în această etapă, studenții au nevoie de instrumente, materiale, strategii și tehnici care să îi ajute să se descopere din punct de vedere profesional, să își înțeleagă resursele individuale (dar și limitele), să poată construi obiective pe termen mediu și lung pornind de la aceste evaluări personale.

A.2.2.2. Experiență profesională

Ca statut pe piața muncii, majoritatea studenților s-au declarat inactivi și doar 17,11% dintre respondenți s-au catalogat ca fiind activi pe piața muncii la momentul completării chestionarului; răspunsurile lor arată că peste 50% au avut tangențe cu piața muncii.

Deși declară că doresc să își deschidă o afacere proprie sau să se angajeze, că sunt interesați de dezvoltarea profesională, portofoliul lor de angajare cuprinde un număr limitat de elemente, ceea ce arată o dată în plus pasivitatea cu care tratează procesul de dezvoltare profesională, lipsa de cunoștințe pro-

cedurale, dar și nivelul scăzut de autocunoaștere și o dezvoltare precară a autoeficacității pentru angajare sau pentru performanță la locul de muncă. În acest moment, dintre studenții chestionați 50 dețin portofolii/mape de angajare, 67 nu dețin așa ceva, iar 18 persoane nu au răspuns. Cei care au răspuns pozitiv au prezentat acele elemente ce se cuprind în mapa de angajare (CV-ul, scrisoarea de intenție, cărțile de vizită, bloguri sau site-uri personale, profile pe rețele online de specialitate, profile online pe rețele de socializare, diplome și certificate atestate).

Experiența profesională a studenților, chiar și sub formă de voluntariat, este foarte mică. Aproape jumătate dintre respondenți (43,8%) nu au avut niciodată tangență cu piața muncii, iar 72,9% se declară ca fiind inactivi, ceea ce înseamnă că și experiențele avute la un moment dat în traiectoria profesională au fost de foarte scurtă durată. Dintre cei care au avut tangență cu piața muncii, doar 7,6% au activat în organizații non-profit ca voluntari. Astfel, experiența de muncă săracă, lipsa activității de voluntariat sau neimplicarea în programe de internship sau practică face ca sistemul de referință al grupului țintă să fie unul foarte general formulat. Totodată experiența profesională lacunară face ca nivelul de autocunoaștere să fie slab, iar autoeficacitatea specifică domeniului aproape deloc dezvoltată. Din acest punct de vedere, programele și materialele de consiliere au luat în considerare sensibilizarea studenților cu privire la necesitatea de a se implica activ în diverse contexte profesionale, de a fi parte a contextelor de muncă, dar și de a căuta feedback cu privire la activitatea derulată pentru a căpăta o imagine clară și integrată a propriei persoane ca om activ pe piața muncii.

A.2.2.3. Surse de informare

Adițional aspectelor menționate, prin intermediul chestionarului aplicat s-a dorit identificarea surselor de informare ale studenților cu privire la deciziile de carieră și cum percep

serviciile de consiliere vocațională în acest context. Date fiind caracteristicile psihologice și sociale specifice segmentului de vârstă, informația care ajunge la ei, încrederea alocată surselor de informare, gândirea critică și prelucrarea în adâncime a informațiilor reprezintă factori importanți în deciziile de carieră pe care și le asumă. Chestionarul cuprinde 9 itemi care vizează sursele de informare, abordând dimensiuni precum sursele de informare cunoscute, experiența directă cu acestea și percepția/încrederea alocată diferitelor surse de informare. Dintre itemii alocați surselor de informare, 3 vizează contactul direct al studentului cu factori de influență în decizia profesională.

Studentii au avut oportunitatea să aleagă dintr-o listă variată de surse de informare, în ce măsură folosesc fiecare dintre aceste surse atunci când trebuie să ia decizii de carieră. Sursele vizate au fost internetul, televiziunea, presa scrisă, centrele de carieră, facultatea și cadrele didactice, familia, prietenii, angajatorii, stagiile de practică, târgurile de job-uri, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM). Răspunsurile arată că internetul reprezintă principala sursă de informare, urmând ca importanță facultatea, familia și stagiile de practică. Cel mai puțin se apelează la televiziune, presa scrisă, centre de carieră, cadre didactice, târgurile de job-uri și AJOFM. Nu avem informații dacă internetul este folosit ca sursă de informare în carieră și pentru alte aspecte decât căutarea unui loc de muncă și nu putem extrage concluzii cu privire la facultate ca sursă de informare, din moment ce facultatea ca instituție este percepută ca o sursă de informare importantă, în schimb studenții nu apelează la cadre didactice.

Încercând să înțelegem de ce anumite surse de informare sunt luate în considerare mai mult decât altele, una dintre întrebările regăsite în chestionar face referire la tipul de contact pe care studenții l-au avut cu diferite surse de informare. Studenții spun că pe parcursul studiilor nivel licență le-au fost oferite servicii de informare prin aviziere, prin postere, servicii

de consultanță prin intermediul unui birou, prin invitarea de angajatori care să ofere informații despre locurile de muncă disponibile, prin organizarea de târguri de locuri de muncă. Astfel, se observă că majoritatea studenților au avut acces la aviziere și informații prin afișe postate la facultate (71%). Aceasta poate explica de ce facultatea ca instituție este o sursă de informare des utilizată, în timp ce se apelează puțin la cadrele didactice. Doar 36% dintre studenți consideră centrele de carieră o sursă de informare, iar aceasta se poate justifica prin faptul că doar 34% dintre respondenți au avut contact cu un centru de carieră. Astfel de răspunsuri sunt un indicator important pentru popularizarea activității centrelor de carieră și familiarizarea studenților cu serviciile de care pot beneficia aici. Contactul cu angajatorii este din nou o sursă de informare utilizată de studenți. Gândindu-ne la experiența mică pe care o au în câmpul muncii și la serviciile oferite de facultate, există o probabilitate crescută ca acest contact cu angajatorii să fie făcut în cadrul evenimentelor organizate în mediul academic, încă o dată explicându-se orientarea către mediul universitar ca sursă de informare. Târgurile de job-uri sunt o sursă de informare luată în considerare destul de puțin de către studenți: 24% au participat la astfel de evenimente și 34% spun că nu consideră târgurile de carieră o sursă de informare pentru traseul lor profesional.

Un aspect important pentru abordarea materialelor și a metodelor de popularizare a serviciilor de orientare în carieră îl reprezintă impactul perceput de student pentru sursele de informare și încrederea alocată diferitelor surse atunci când este pus în fața deciziilor de carieră. Prezența angajatorilor și informarea prin avizier au fost menționate ca fiind utile în cea mai mare măsură. În același timp, serviciile de consultanță oferite de birourile de specialitate și târgurile de muncă sunt considerate cele mai puțin utile servicii de informare pentru carieră.

Datorită faptului că angajatorii sunt considerați o sursă importantă de informare cu privire la dezvoltarea carierei, stu-

denții cunosc majoritatea formelor de colaborare ale angajatorilor cu facultatea. Astfel, cei mai mulți dintre studenți (peste 70%) spun că sunt familiarizați cu programele oferite de angajatori prin intermediul facultății: programe de practică, oportunități de angajare, burse oferite studenților, organizarea de conferințe în domeniu.

Cu privire la programele oferite de facultate, 61% dintre studenți spun că programele de practică sunt utile, însă 37,7% dintre aceștia menționează că nu au încredere că seminariile și cursurile din timpul facultății i-au ajutat să dezvolte competențele practice necesare unui loc de muncă. Ca urmare, 69% dintre studenți consideră ca vor avea dificultăți în găsirea unui loc de muncă în domeniul în care finalizează studiile. Materialele utilizate ca parte a serviciilor de informare pentru carieră trebuie să ia în considerare aceste aspecte, punând accent pe exerciții practice unde studenții pot folosi cele învățate la cursuri sau în contexte extracurriculare.

Cu privire la serviciile de orientare și consiliere în carieră, chiar dacă un număr redus de studenți (34%) au apelat până în prezent la astfel de servicii, există o paleta de expectanțe pe care trebuie să o luăm în considerare, deoarece denotă interesul respondenților cu privire la activitatea centrelor de consiliere în mediul universitar, deschiderea spre aceste servicii și luarea lor în considerare ca sursă de informare importantă în traseul profesional.

Răspunsurile arată că materialele de orientare în carieră pentru studenți trebuie să arate deschiderea centrelor de carieră spre colaborarea cu instituții din mediul privat sau cel de stat. E nevoie să fie prezentate oportunități de job-uri sau internship-uri, să fie menționată importanța contactului direct cu angajatorii, deoarece astfel de servicii sunt considerate importante de către grupul țintă și, prin urmare, sunt căutate atunci când apelează la serviciile de consiliere în carieră. Totodată, studenții trebuie să fie informați cu privire la faptul că centrele

de carieră pot oferi mai mult decât medierea dintre student și posibili angajatori.

În ciuda interesului crescut pentru informare în ceea ce privește găsierea unui loc de muncă, se constată un nivel mult mai redus al angajării în acțiuni ce ar putea să se concretizeze cu găsierea unui loc de muncă. Răspunsurile studenților arată că cel mai mult apreciază discuțiile cu angajatorii ca fiind revela-toare pentru traseul lor vocațional, însă, în același timp, par să nu exploateze ocaziile de a lua contact cu aceștia prin prezența la târguri de cariere sau alte evenimente unde pot intra în contact direct cu potențiali angajatori, cum ar fi prezentările de firme. Participarea la training-uri și workshop-uri în domeniul de interes apare cu o frecvență redusă, ceea ce se poate datora nu doar lipsei de interes, ci și a lipsei de informare cu privire la aceste servicii. Utilizarea redusă a surselor active de informare pentru carieră poate constitui o explicație pentru faptul că majoritatea studenților apelează la familie, prieteni, grupuri de suport în ceea ce privește traseul profesional, în detrimentul serviciilor specializate.

Anunțurile postate la avizier par să fie sursa de informație considerată cea mai utilă din partea studenților. Un număr de 96 studenți, din 130 total, spun că apelează la postere atunci când se pune problema colectării de informații cu privire la oportunitățile de angajare. Alături de internet, cele 2 surse de informare sunt utilizate cu cea mai mare frecvență și sunt considerate a fi cel mai utile dintre toate. Ceea ce se poate remarca este faptul că ambele surse reprezintă surse pasive de informare, studentul citește informația, fără a fi pus în contextul de analiză critică a conținutului. Birourile de informare, alături de târgurile de carieră și de secvențele de formare sunt cel mai puțin utilizate surse de către studenți și, totodată, sunt considerate a fi cel mai puțin utile.

Aceasta se poate explica și prin faptul că studenții nu cunosc activitatea centrelor de carieră, serviciile de care pot be-

neficia gratuit și cum anume pot gestiona aceste resurse pe termen mediu și lung. Aceasta, combinat cu faptul că mare parte a studenților sunt influențați de familie și prieteni în procesul decizional, face ca traseul lor vocațional să nu fie unul solid. Lipsa procesului de autocunoaștere, a explorării de oportunități de angajare, centrarea preponderentă spre identificarea unui posibil angajator, fără a pune în balanță propriile interese sau valori, face ca întreg procesul decizional să fie unul deficitar. La aceasta se adaugă faptul că majoritatea studenților raportează că deciziile sunt luate sub impactul impulsului de moment sau este preferat stilul evitativ în ceea ce privește asumarea unei decizii. Astfel de concluzii ne-au îndemnat să gândim programe de orientare în carieră care să sensibilizeze în primul rând studenții cu privire la importanța implicării active în toate etapele traseului profesional, asumarea unor perspective critice cu privire la informațiile obținute și dezvoltarea de competențe practice în ceea ce privește domeniul de activitate ales.

Faptul că susținerea în traseul profesional se face prin intermediul mediului academic este un câștig pentru studenți, deoarece vine în întâmpinarea nevoilor și așteptărilor manifestate. În același timp trebuie să ținem cont de faptul că există riscul de a-i transforma pe studenți în simplii receptori. La itemul care vizează asumarea responsabilității pentru dezvoltarea de competențe practice/profesionale, studenții au arătat că atribuie cea mai mare responsabilitate universității din care fac parte și nu propriei persoane. Dacă 59% dintre studenți atribuie responsabilitatea pentru competențele practice atât mediului universitar, cât și propriei persoane, 39% susțin că este în întregime răspunderea universității pentru dezvoltarea de competențe practice în rândul studenților. Această atitudine sugerează faptul că au nevoie să dezvolte o perspectivă proactivă cu privire la propria dezvoltare. Este necesar să menținem responsabilitatea și încrederea atribuită mediului academic și, în același timp, să încurajăm dezvoltarea și asumarea propriei

responsabilități prin oferirea de exerciții practice care pot fi realizate în afara mediului academic, prin orientarea spre piața muncii, prin suportul oferit în a-și dezvolta un brand personal și de a se antrena în rețele de socializare care să îi ajute în traseul profesional.

A.2.2.4. Interese de carieră

Din totalul de 135 de studenți, 51% și-au manifestat interesul de a urma cursuri masterale în domeniul similar studiilor de la nivel licență, 26,6% se orientează spre un alt domeniu profesional, 1% nu doresc să continue studiile la nivel master, iar restul nu știu ce vor face după finalizare studiilor la nivel licență. Raportul studenților care vor să continue în același domeniu profesional este un start bun, arătând că sunt mulțumiți de deciziile asumate până în prezent. Dorința de a continua studiile la nivel masteral poate, în același timp, să creeze iluzia că au foarte mult timp pentru dezvoltarea de competențe profesionale și, ca urmare, să atragă după sine întârzieri în implicarea activă pentru dezvoltarea de competențe profesionale și construirea unui CV atractiv pentru angajatori. În acest context *Ghidul de carieră* elaborat în cadrul proiectului a fost gândit plecând de la premisa că beneficiarii nu vor intra în câmpul muncii imediat sau, cel puțin, nu au intenția de a o face, astfel s-a considerat că nu sunt necesare referiri la oportunitățile de angajare imediate. În același timp acesta a invitat studenții la dezvoltare profesională prin activități individuale, fișe de lucru, conștientizare cu privire la așteptările angajatorilor odată ce au pătruns pe piața muncii.

Ca urmare a faptului că intențiile de angajare sunt plasate ca obiectiv pe termen lung, nu există o preferință pentru tipul de angajator. Răspunsurile studenților sunt împărțite aproximativ în mod egal. Astfel, 22,2% își doresc să lucreze într-o instituție de stat, 16,2% optează pentru companii private românești, 17,7% pentru companii multinaționale, iar restul nu se

pronunță cu privire la tipul de angajator preferat. Tipurile de activități de carieră, precum și preferințele cu privire la contextul de muncă au fost luate în considerare prin intermediul chestionarului. Chiar dacă nu au avut un contact pe termen lung cu piața muncii, interesele studenților sunt importante, mai cu seamă din perspectiva racordării lor la realitatea oferită de piața muncii și la competențele demonstrate în domeniul profesional de către student. Chestionarul propune 4 itemi care să ia în considerare interesele profesionale ale studenților, atât cu privire la mediul de muncă, cât și în raport cu traseul educațional.

Pentru activitățile pe care doresc să le întâlnească în practica profesională, studenții au ierarhizat și au ales între:

- a. activități care presupun manipularea obiectelor, mașinilor și instrumentelor,
- b. activități de cercetare și investigare a fenomenelor din diferite domenii și sub diferite forme,
- c. activități mai puțin structurate, artistice, care presupun creativitate și posibilitatea de auto-expresie,
- d. activități care presupun relații interpersonale, ajutorarea semenilor, activități educaționale,
- e. activități antreprenoriale, ce presupun inițiativă și coordonarea activității proprii sau a unui grup,
- f. activități repetitive, care presupun manipularea sistematică și ordonată a unor date sau obiecte într-un cadru bine organizat și definit.

Activitățile preferate de studenți au fost cele mai puțin structurate, care presupun creativitate, activitățile orientate spre relații interpersonale și activitățile de antreprenariat. Activitățile ce presupun manipulare de obiecte sau activitățile repetitive de manipulare sistematică și ordonată a datelor au fost cel mai puțin regăsite printre preferințele studenților. De asemenea un număr mare de studenți manifestă interes față de activități ce presupun relații interpersonale (45,9%) și antreprenariat (38,5%) dat fiind faptul că 30% dintre studenți percep că

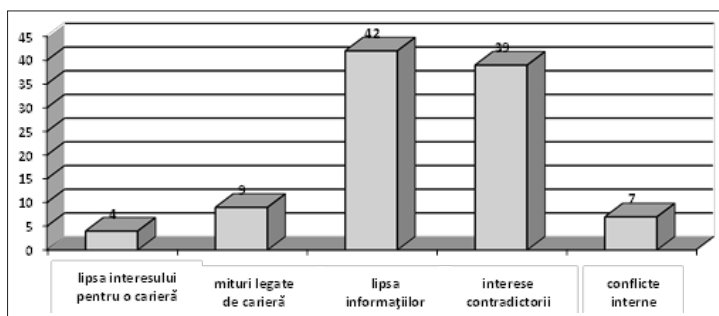
nu au dezvoltate competențe de comunicare, 28,8% că nu reușesc să facă managementul conflictului într-un grup și 26.6% că nu au competențe aferente managementului de resurse umane. O astfel de discrepanță poate indica faptul că respondenții privesc locul de muncă în acest moment al carierei ca o oportunitate pentru dezvoltare de competențe și nu neapărat ca un context unde trebuie să probez abilități deja stăpânite.

Contextul muncii este important pentru studenți, aceștia manifestându-și preferința pentru anumite caracteristici ale unui potențial loc de muncă. Am oferit studenților o serie de 11 valori relaționate cu mediul de muncă: posibilitatea de a învăța lucruri noi, stabilitate profesională, program flexibil, proximitate față de familie, echipă de lucru încheată, salariu atractiv, sarcini de muncă provocatoare, valori organizaționale recunoscute, posibilități de promovare, prestigiu profesional, orientare prosocială. Doar 39,2% dintre studenți s-au regăsit între aceste valori, restul optând pentru a nu alege niciuna ca fiind importantă în alegerea unui loc de muncă. O astfel de abordare a itemului susține concluzia prezentată mai sus potrivit căreia studenții nu consideră angajarea ca ceva imediat și, prin urmare, nu alocă interes valorilor asociate unui posibil loc de muncă. Pentru cei care au răspuns, programul flexibil, localizarea job-ului în proximitatea familiei, posibilitatea de a câștiga prestigiu profesional, orientarea spre comunitate și acțiuni prosociale sunt cele mai importante valori de muncă regăsite. Pe de altă parte, o echipă de lucru plăcută, sarcinile de muncă provocatoare, oportunitățile de promovare sau ocazia de a învăța lucruri noi nu sunt caracteristici de interes pentru cei care au răspuns.

A.2.2.5. Decizii de carieră

Chestionarul cuprinde 3 itemi care vizează deciziile de carieră ale studenților, luând în considerare și factorii care influențează decizia sau indecizia de carieră. Aproape în totalitate,

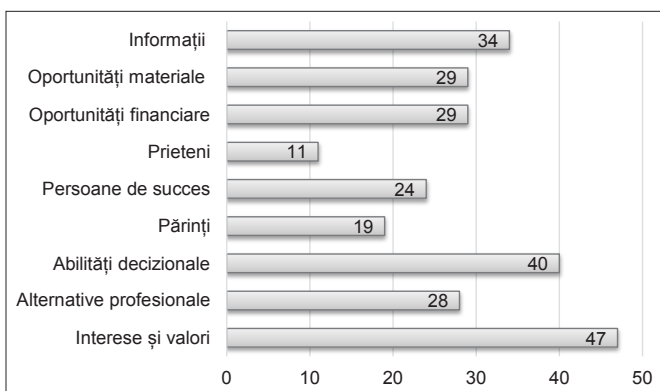
grupul de respondenți se află în situația de indecizie cu privire la carieră. Factorii care au condus spre această stare au fost, cu precădere, lipsa informațiilor și interesele concurente pentru mai multe domenii. Deși precizează că au acces și consultă surse de informare pentru carieră, 31,1% dintre studenți spun că nu au făcut alegeri de carieră datorită lipsei de informare în acest domeniu. Consultarea cu regularitate a surselor neavizate poate conduce studentul în situația în care, deși are acces la informație, nu știe să aleagă informația corectă cu privire la traseul de carieră, nu are competențele necesare pentru a utiliza informația primită sau nu poate evalua prin prisma relevanței, a acurateții și nu o raportează la propriile interese pentru a facilita luarea de decizii de carieră. Interesele contradictorii susțin aceste concluzii, deoarece paleta largă de oferte și oportunități poate fi copleșitoare dacă studentul nu are competențele de a alege ceea ce i se potrivește sau nu are setate obiective de carieră care să îl ajute să aleagă între diferitele oportunități de dezvoltare profesională. Graficul de mai jos prezintă factorii de indecizie de carieră, așa cum au fost percepuți de către studenții.



Graficul 3. Factori care determină indecizia în carieră a studenților

Atunci când se află în fața unei situații de decizie în carieră, studenții menționează o serie de factori care influențează modul în care fac diferite alegeri. Interesele și valorile personale, abilitățile decizionale, precum și informațiile de care dispun

sunt principalii factori care influențează deciziile de carieră ale studenților. Astfel, este important să aibă acces la materiale care să îi ajute să își dezvolte sau să își consolideze valorile, să constituie suport în formularea de obiective pentru trasarea intereselor de carieră și care să ofere informații într-o manieră obiectivă și imparțială. Totodată, este important ca studentul să conștientizeze care sunt acei factori care îi influențează alegerile de carieră și cum îi poate evalua obiectiv, astfel încât să își poată dezvolta abilitățile decizionale. Graficul de mai jos prezintă o serie de 9 factori și măsura în care fiecare dintre aceștia influențează alegerile de carieră ale studenților.



Graficul 4. Factori care influențează decizia de carieră a studenților

În acord cu rezultatele obținute în urma aplicării chesti-onarului privind nevoile de consiliere și a celor două focus-grupuri realizate în scop de validare a datelor obținute, concluziile finale în ceea ce privește nevoile de consiliere în carieră ale studenților au fost următoarele:

- ✓ Deciziile de carieră nu sunt fundamentate de explorarea propriilor abilități, competențe, interese, cunoștințe și a realizării unei comparații între profilul vocațional al studentului și profilul domeniului de activitate sau al unei

profesii specifice acestuia. În aceste condiții am considerat necesar ca programului de consiliere vocațională să includă noțiuni cu privire la activități de autocunoaștere (interese, abilități, competențe, stil de viață, valori personale și profesionale).

- ✓ În mare parte studenții incluși în studiu au considerat ca fiind relevante pentru specializarea lor o serie de competențe transversale utile în diverse domenii de activitate, fără însă a puncta competențele specifice specializării studiate. În acord cu aceste rezultate s-a considerat necesar ca la nivelul activităților și materialelor elaborate să se pună accent pe o analiză atentă a diferitelor profesii specifice domeniului de activitate și analiza competențelor necesare pentru fiecare în parte.
- ✓ Principalele competențe pe care studenții doresc să și le îmbunătățească sunt cele de comunicare, negociere, strategice, care ar putea fi dezvoltate fie prin diferite workshop-uri, fie prin intermediul diverselor activități realizate în cadrul orelor de curs și seminar, stagii de practică și întreprinderi simulate. În acest sens am considerat utile elaborarea unor fișe de competențe specifice pe fiecare domeniu profesional, specifice specializării de studiu, care să vină în sprijinul studentul în a-și identifica nivelul de competențe la care se află și ce anume ar trebui să mai dezvolte, instrument util în conținutul planului de carieră.
- ✓ În baza răspunsurilor oferite, am considerat benefice materiale și activități prin care studenții să fie asistați în construirea propriului plan de carieră, plecând de la un proces atent de autocunoaștere, identificarea punctelor tari și a limitelor, precum și a posibilităților de îmbunătățire a acestora. De asemenea, în baza acestor informații studenții au avut posibilitatea de a conștientiza necesitatea și beneficiile unei abordări strategice a propriei cariere.

- ✓ Cea mai mare parte a studenților incluși în studiul de nevoi nu au indicat cunoștințe despre planul/strategia de marketing personal, motiv pentru care le este dificil să conceptualizeze noțiunea de “carieră de succes”. Plecând de la aceste premise am considerat util să includem la nivelul programului de consiliere a unui plan strategic de marketing personal.
- ✓ Dintre factorii care influențează cariera, studenții îi consideră cei externi ca fiind mult mai relevanți, raportat la factorii interni, chiar dacă studiile de specialitate au surprins faptul că aceștia au un impact foarte mare asupra satisfacției muncii, fluctuației de personal, calității serviciilor prestate, dezvoltării în carieră etc. Din acest motiv am considerat util ca în cadrul ghidului de carieră adresat studenților să fie prezentați și analizați toți factorii care influențează în mod firesc decizia în carieră pentru a facilita procesul de conștientizare al impactului/rolului pe care aceștia îl au în decizia finală privind cariera.
- ✓ Chiar dacă o parte dintre studenții implicați au avut cel puțin o experiență în muncă am considerat ca fiind relevant de prezentat în cadrul ghidului importanța unor astfel de experiențe, atât din punct de vedere al clarificării sarcinilor/atribuțiilor de muncă, cât și din punct de vedere al greutății CV-ului într-un proces de selecție și recrutare.
- ✓ Etapa de căutare a unui loc de muncă este percepută de către studenții incluși în studiu ca fiind stresantă, deoarece nu au suficiente informații și nu au cunoștințe cu privire la procedură. Aceasta este unul dintre motivele pentru care s-a optat pentru oferirea de asistență în conturarea planurilor de carieră personalizate.
- ✓ Explorarea surselor de căutare a unui loc de muncă este deficitară. Datele au indicat faptul că studenții cunosc foarte puține mijloace prin care pot identifica potențiale oferte de muncă, fapt pentru care am considerat util ca în cadrul ghidului de carieră să fie prezentate sursele de explorare a

ofertelor de job-uri, precum și familiarizarea cu platformele de socializare gen LinkedIn și Facebook.

- ✓ Din prisma studenților serviciile unui centru de carieră ar trebui focalizate spre acțiuni de informare privind locurile de practică, voluntariat, internship, workshop, cursuri de formare și mai puțin sau chiar deloc asupra consilierii vocaționale. Presupunem că absența unor astfel de răspunsuri s-ar datora în mod special lipsei de informații cu privire la existența pe piață a unor astfel de servicii.

Datele obținute în urma analizei de nevoi din punct de vedere a consilierii în carieră a constituit o bază importantă atât pentru dezvoltarea de materiale suport pentru studenți, cât și pentru structurarea sesiunilor de consiliere individuală și de grup. Pentru o dezvoltare armonioasă și sănătoasă a traseului profesional, am considerat ca fiind extrem de important ca studentul să parcurgă etape predefinite, și anume autocunoaștere, explorare profesională, luarea de decizii de carieră, căutarea unui loc de muncă, angajare, dezvoltarea unei cariere deja începute. Răspunsurile oferite de studenți arată că ei se orientează mai degrabă spre angajare, fără să aloce importanța cuvenită etapelor anterioare. Aceasta poate reprezenta un risc în dezvoltarea profesională, atrăgând după sine insatisfacție la locul de muncă, burn-out, fluctuație a angajatorilor, performanță slabă la locul de muncă etc. În aceste condiții am considerat că materialele de consiliere în carieră trebuie să vizeze în primul rând dimensiunile de autocunoaștere, explorare profesională și luare de decizii la locul de muncă, deoarece etapa de dezvoltare în care se află grupul țintă nu se asociază încă cu dezvoltarea unei cariere ci, mai degrabă cu pregătirea pentru o carieră în domeniul profesional.

A.3. Metodologia de implementare a programului de consiliere în carieră/orientare profesională

A.3.1. Organizarea activităților

Plecând de la faptul că primul obiectiv specific din cadrul proiectului POSDRU/161/2.1/G/137510 cu titlul: „Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate”, a urmărit îmbunătățirea serviciilor de orientare și consiliere profesională pentru 360 de studenți ai FSPAC din cadrul UBB, activitățile orientate în această direcție au vizat două aspecte principale. Pe de o parte înființarea și organizarea punctului de lucru din cadrul FSPAC al Centrului de Consiliere și Orientare Profesională al UBB, care a contribuit semnificativ la îmbunătățirea serviciilor de consiliere vocațională din cadrul UBB în general și al FSPAC în special. Odată cu lansarea acestui birou a fost gândit și ulterior implementat programul de consiliere în carieră adresat într-o primă etapă celor 360 de studenți de la FSPAC de la specializările AP și CRP, pentru ca ulterior finalizării proiectului POSDRU, aceste servicii să fie lărgite pentru toți studenții din cadrul facultății mai sus amintite.

A doua mare categorie de activități a fost orientată spre oferirea de servicii de orientare și consiliere profesională grupului țintă din cadrul proiectului. Acestea au fost gândite cu scopul de a sprijini studenții în formarea unei imagini clare asupra propriului profil vocațional (cunoștințe, abilități, aptitudini și competențe) precum și în oferirea de asistență în realizarea unei planificări realiste a carierei, fie ea academică și/sau profesională, sub îndrumarea și sprijinul celor 4 consilieri în carieră incluși la nivelul echipei de implementare. Rolul acestor acti-

vități a fost acela de a facilita o mai bună tranziție de la școală la viața activă a studenților, respectiv îmbunătățirea inserției acestora pe piața muncii. În acest sens au fost creionate și implementate următoarele acțiuni:

- ✓ Înființarea Centrului de Carieră al UBB ca punct de lucru al Centrului de Carieră, Alumno și Relația cu Mediul de Afaceri al UBB, acțiune ce a implicat demararea procedurilor metodologice și elaborarea documentației aferente. Centrul de carieră al FSPAC a fost lansat în luna iulie 2014, în Baza Deciziei Rectoratului UBB nr. 18404/15.07.2014.
- ✓ Recrutarea grupului țintă s-a realizat în urma conferinței de lansare a proiectului, studenții interesați fiind invitați să aplice pentru a beneficia de serviciile oferite la nivelul acestuia. Selecția studenților s-a realizat pe bază de CV și scrisoare de motivație, cu respectarea criteriului nediscriminării și egalității șanselor.
- ✓ Evaluarea nevoilor de consiliere vocațională a studenților din cadrul celor 2 specializări vizate s-a realizat prin demararea unui sondaj de opinie în rândul grupului țintă vizat, fiind aplicate chestionare și organizate două focus-grupuri.
- ✓ Dezvoltarea serviciilor de consiliere și orientare profesională în baza rezultatelor evaluării. În această direcție au fost elaborate și editate două instrumente de lucru extrem de utile, respectiv un *Manual de furnizare a serviciilor de consiliere și orientare în carieră* destinat consilierilor, adaptat la nevoile specifice de consiliere vocațională ale studenților selectați și un *Ghid privind orientarea și consilierea în carieră adresat studenților*, material pe care beneficiarii l-au primit în formă fizică după finalizarea ședințelor de consiliere. Conținutul acestuia din urmă oferă studenților informații utile și dintre cele mai variate, structurate în 5 mari categorii: planificarea carierei; autocunoașterea; decizia de carieră; marketig personal și tehnici și strategii de căutare a

unui loc de muncă. Adițional celor două materiale beneficiarii proiectului au fost incluși și într-un program de consiliere vocațională structurat pe trei întâlniri, două ședințe de grup (ședința 1 și 3) și o întâlnire individuală, după cum urmează:

- Ședința 1 de consiliere, gândită ca intervenție de grup, s-a realizat pe grupe de câte 10 studenți, cu durata de 2 ore. În cadrul acesteia studenților li s-a aplicat două instrumente de evaluare, unul pentru evaluarea trăsăturilor de personalitate și un instrument de evaluare a intereselor vocaționale într-o sală echipată din proiect cu desktop-uri. În baza rezultatelor obținute fiecare student a avut posibilitatea să-și vizualizeze propriul profil psihologic.
- Ședința 2 de consiliere, gândită ca intervenție individuală, s-a realizat pe durata a 2 ore. În cadrul acesteia, studentul a beneficiat de interpretarea raportului psihologic generat în prima ședință de consiliere, a primit feed-back pe marginea CV-ului și consultanță în realizarea unui plan de carieră personalizat, având ca fundament următoarele informații obținute din discuția cu beneficiarul: analiza traseului de dezvoltare educațională, analiza personală SWOT, priorități în carieră, scopuri personale, modalități de atingere a obiectivelor, domenii de dezvoltare personală și domenii de dezvoltare profesională.
- Ședința 3 de consiliere, gândită ca intervenție de grup, a avut rolul de a contura cadrul necesar în care grupuri de 10-15 persoane să poarte discuții asupra unor probleme comune, prin asigurarea unui cadru informal de consiliere și suport. În acest sens studenții au fost îndrumați, în funcție de nevoile individuale spre unul dintre workshop-urile realizate, pe cele patru mari teme de discuție: modalități de promovare personală, explorarea traseelor profesionale, planificarea realistă a evoluției pe plan profesional, tehnici de căutare a unui loc de muncă. Astfel, pe parcursul întregului proiect studenții au putut opta pentru una sau mai

multe întâlniri în funcție de nevoi și de interes pentru temele anunțate. Workshop-urile au fost realizate săptămânal în baza unui calendar anunțat pentru o perioadă de 2 luni. În aceste condiții, fără a fi îngrădiți, studenții au optat pentru temele de interes, mare parte dintre ei participând din proprie inițiativă la mai multe activități realizate. Dintre temele supuse discuțiilor amintim: Ești pregătit pentru interviul de angajare; Managementul emoțiilor, Networking (dezvoltarea de rețele profesionale), Unde și cum ne căutăm un loc de muncă?; Cum ne stabilim obiectivele de carieră; Managementul timpului sau Public speaking.

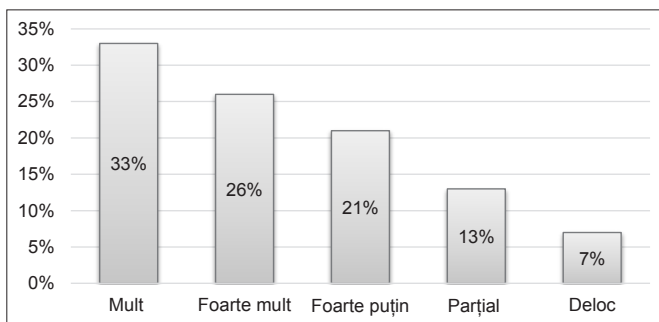
- ✓ Realizarea unei excursii tematice la Centrul de Carieră din cadrul Vrije Universiteit Amsterdam ca suport pentru consilierea și orientarea profesională. La activitatea realizată pe o perioadă de 4 zile în luna mai 2015 au participat 2 consilieri în carieră și 20 de studenți, selectați conform regulamentului și metodologiei de selecție. În urma realizării acestei activități s-a realizat un raport colectiv care a sintetizat exemplele de bune practici identificate la nivelul VU Amsterdam.
- ✓ Evaluarea eficienței serviciilor de orientare și consiliere profesională furnizate studenților. În acest sens, după finalizarea celor 3 ședințe de consiliere fiecare student beneficiar a completat un chestionar anonim prin care și-a prezentat percepția asupra întregului program de consiliere vocațională. În baza datelor obținute s-a întocmit un raport asupra eficienței acestor categorii de activități.
- ✓ Monitorizarea inserției pe piața muncii a studenților consiliați s-a realizat pe întreaga perioadă a proiectului, studenții fiind rugați să răspundă telefonic unor întrebări incluse în chestionarul de evaluare a inserției pe piața muncii. Rezultatele obținute au fost de asemenea prezentate în mod detaliat la nivelul unui raport.

A.3.2. Percepția studenților asupra eficienței activităților de consiliere/orientare

Analiza asupra eficienței activităților de consiliere percepute de către studenți s-a realizat în baza datelor obținute prin aplicarea chestionarului de feedback completat de către membrii grupului țintă după parcurgerea programului de consiliere vocațională. Chestionarul cuprinde 9 itemi, dintre care 7 itemi sunt cu întrebări închise, răspunsurile putând fi încadrate pe o scală Likert (foarte mult, mult, parțial, foarte puțin și deloc) pentru itemii 1-6. Itemii chestionarului s-au focalizat preponderent pe activitățile de consiliere și eficiența acestora (itemul 1, 2, 5 și 6), modul de organizare și de realizare a acestora (itemul 3) materiale folosite în cadrul întâlnirilor (itemul 4), precum și calitatea serviciilor oferite de către consilierii vocaționali implicați în activitățile specifice menționate (itemul 7). Adițional, chestionarul a inclus 2 itemi cu întrebări deschise la care studenții au fost solicitați să prezinte pe scurt aspectele apreciate de către ei în cadrul acestor activități (itemul 8) și limitele activităților de consiliere precum și sugestiile de îmbunătățire ale acestora (itemul 9). Pentru a oferi o analiză mai atentă a aspectelor prezentate la itemul 3 al chestionarului de feedback am decis să prezentăm în această componentă a raportului o serie de informații obținute prin administrarea chestionarului privind inserția, respectiv datele cu privire la care dintre materialele furnizate în cadrul activităților de consiliere sunt considerate a fi utile în procesul de inserție pe piața muncii.

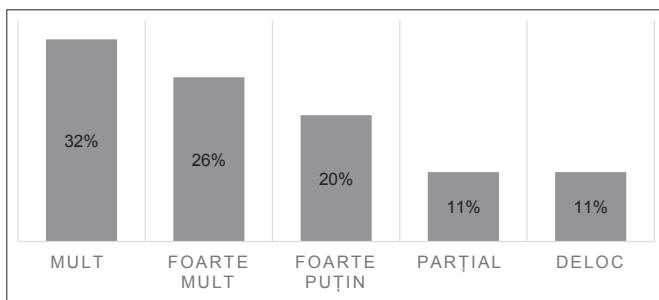
Primul item inclus în cadrul chestionarului de feedback privind activitățile de consiliere a urmărit analiza modului în care aceste *activități au răspuns nevoilor și așteptărilor studenților* din grupul țintă. În acord cu datele obținute se constată că majoritatea studenților chestionați (59%) consideră că implicarea în activitățile de consiliere a răspuns în mare sau foarte mare măsură așteptărilor și nevoilor lor. Aceștia menționează că participarea în cadrul sesiunilor de consiliere au facilitat autocunoașterea și

dezvoltarea unei atitudini profesionale așa cum se poate constata și în Graficul 5. La polul opus, dintre cei care au apreciat într-o măsură mai mică sau deloc (20%) utilitatea sesiunilor de consiliere, au menționat că timpul alocat sesiunilor a fost prea scurt pentru a obține toate informațiile necesare și că ar fi dorit să se organizeze un număr mai mare de workshop-uri.



Graficul 5. Măsura în care activitățile de consiliere în carieră au răspuns nevoilor studenților din grupul țintă

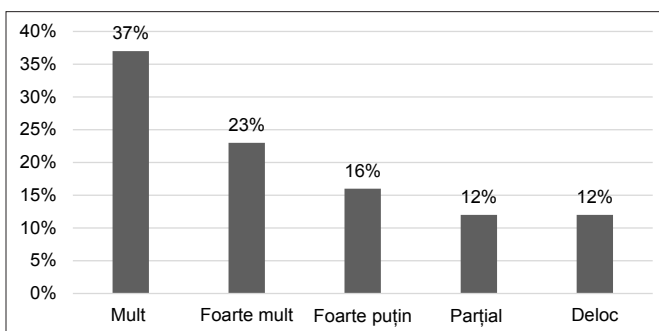
Cel de al doilea item al chestionarului a urmărit analiza beneficiului perceput de către studenții în urma parcurgerii programului de consiliere în carieră la nivelul proiectului, răspunsurile fiind încadrate pe o scală de la 1 la 5 (unde 1 = foarte mult și 5 = deloc).



Graficul 6. Gradul de beneficiu perceput de către studenții în urma parcurgerii programului de consiliere în carieră

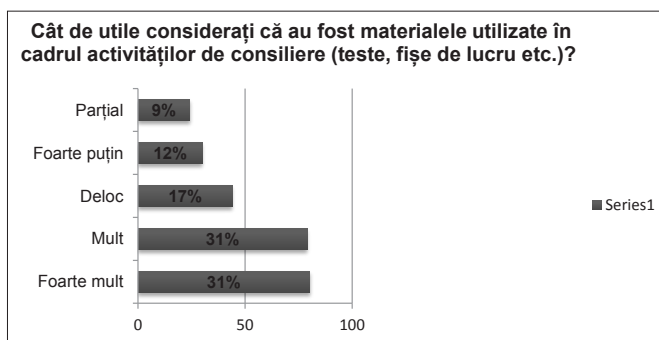
Rezultatele prezentate în Graficul 6 indică faptul că 58% dintre respondenți apreciază că sesiunile de consiliere au avut un impact pozitiv asupra dezvoltării lor profesionale fapt care ne permite să afirmăm că astfel de activități sunt extrem de utile și eficiente. O proporție de 31% dintre studenți au afirmat că participarea la procesul de consiliere a avut un impact redus sau deloc asupra lor, rezultat ce poate fi explicat prin faptul că așteptările unora legate de numărul sesiunilor de consiliere a fost limitat.

În ceea ce privește *structura sesiunilor de consiliere* (3 întâlniri distincte), 60% dintre studenții participanți au afirmat că structurarea programului de consiliere a fost una foarte bună, facilitându-le accesul la informațiile necesare, pe când aproximativ un sfert dintre respondenți au arătat un grad redus de mulțumire cu privire la împărțirea ședințelor de consiliere, așa cum se poate constata în Graficul 7. În aceste condiții considerăm că o alocare a unui timp standard pentru fiecare participant poate să nu fie suficient uneori având în vedere că anumiți studenți prezintă o nevoie mai mare de suport din partea specialiștilor în ceea ce privește obținerea informațiilor și dezvoltarea abilităților necesare orientării profesionale.



Graficul 7. Percepția studenților asupra modului de structurare a activităților de consiliere

Cu scopul de a evalua *utilitatea instrumentelor și materialelor folosite* în cadrul programului de consiliere (teste, fișe de lucru, material informative etc.), vom prezenta atât datele obținute prin intermediul chestionarului de feedback cât și prin intermediul chestionarului privind inserția pe piața muncii. Răspunsurile obținute s-au încadrat pe o scală Likert cu 5 variante de răspuns: 1- Foarte mult, 2 – Mult, 3 – Parțial, 4 – Puțin, 5 – Deloc. În cazul primelor două variante de răspuns regăsim majoritatea răspunsurilor, existând un procent egal de răspunsuri, respectiv 31% dintre studenții chestionați afirmând că materialele au fost foarte utile, iar un alt procent de 31% dintre aceștia afirmă că materialele utilizate în cadrul ședințelor de consiliere au fost utile în mare măsură. Procente semnificativ mai scăzute s-au înregistrat în cazul celorlalte variante de răspuns. Aici regăsim următoarele rezultate: 17% dintre studenții chestionați menționează că materialele nu au fost deloc utile, în timp ce 12% dintre aceștia consideră că materialele utilizate au fost doar foarte puțin utile, iar 9% dintre studenți au menționat că utilitatea materialelor a fost una parțială.



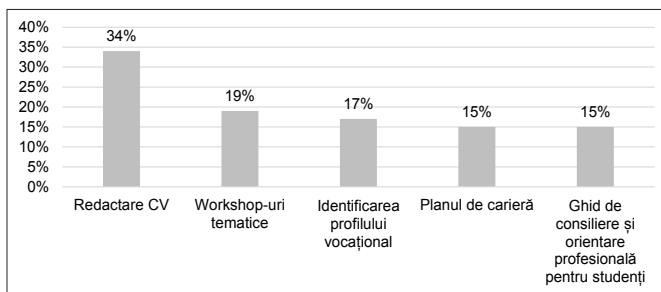
Graficul 8. Percepția studenților asupra utilității instrumentelor și materialelor folosite în cadrul programului de consiliere

Este de remarcant faptul că procentul studenților care au menționat că materialele utilizate în cadrul ședințelor de consiliere nu au fost deloc utile este mai mare în comparație cu al

celor care consideră parțială utilitatea acestor materiale. Acest lucru semnaleză, chiar dacă într-o măsură redusă, faptul că în viitor se impune o nouă analiză de nevoi a persoanelor din grupul țintă, precum și o îmbunătățire și o mai bună adaptare la nevoile studenților a materialelor utilizate în cadrul activităților de consiliere.

Privind în ansamblu, observăm totuși că peste 60% dintre studenții care au răspuns la această întrebare consideră materialele ca fiind cu un grad ridicat de utilitate, ceea ce este în concordanță cu faptul că multe dintre materialele utilizate în cadrul activităților de consiliere sunt instrumente validate, profesionale (de exemplu Chestionarul pentru evaluarea intereseilor profesionale – CAS++).

Pentru a realiza o ierarhie a utilității percepute asupra materialelor folosite și furnizate (Graficul 9) se constată faptul că cele mai apreciate informații și materiale au fost cele legate de modalitatea de redactare a CV-ului (34%).



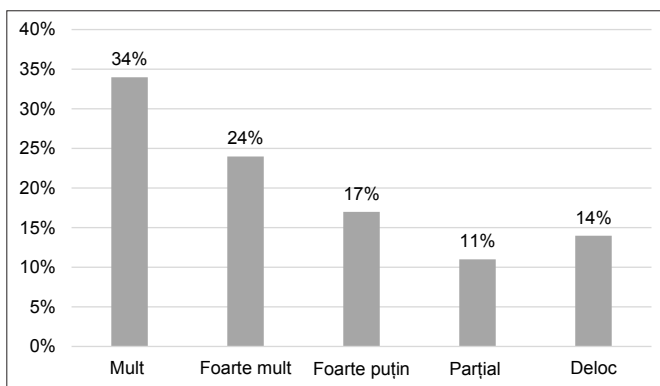
Graficul 9. Materiale considerate a fi utile în procesul de inserție pe piața muncii și utilizate în cadrul activităților de consiliere vocațională

Aceste informații au fost oferite în mod individualizat studenților din grupul țintă în cea de a 2-a ședință de consiliere.  n acest sens beneficiarii proiectului au primit informații asupra felului în care trebuie organizate informațiile în CV-ul Europass, a felului în care acestea trebuie selectate în funcție de job-ul pentru care se aplică, iar pe de altă parte s-au oferit

informații și s-a oferit sprijin în identificarea acelor abilități și competențe personale care merită menționate într-un astfel de CV. În acest context, plecându-se de la rezultatele obținute în profilul psihologic și profilul vocațional, au fost identificate o serie de abilități și competențe cheie care ulterior au fost grupate pe cele 6 tipuri de aptitudini solicitate în CV-ul Europass (aptitudini sociale și de comunicare; aptitudini organizatorice; aptitudini tehnice; aptitudini de operare PC; aptitudini artistice și alte abilități și competențe). Aceste informații au fost completate cu date generate de către studenți în cadrul unor discuții focalizate pe aceste aspecte.

De asemenea 19% dintre studenți au considerat foarte benefice materialele din cadrul workshop-urile tematice, iar 17% dintre studenți au considerat foarte utile informațiile obținute prin prezentarea rezultatelor la testele aplicate, mai precis analiza profilului psihologic și vocațional. Alte materiale considerate de către studenți a fi utile în procentaje de câte 15% au fost planurile de carieră și ghidul de carieră.

Prin cel de al 5-lea item din cadrul Chestionarului de feedback privind activitățile de consiliere s-a urmărit analiza *efectelor benefice percepute de către studenți în ceea ce privește propriul proces de autocunoaștere* (Graficul 10).

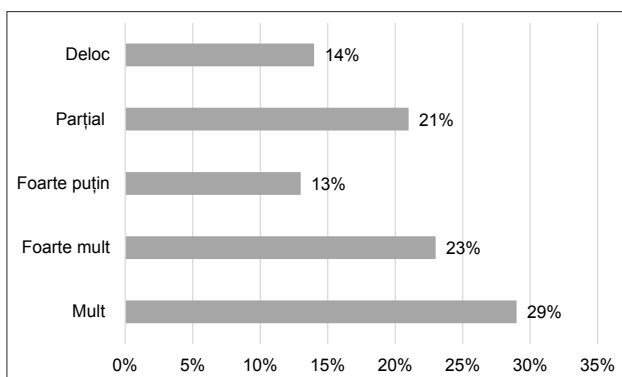


Graficul 10. Impactul activităților de consiliere asupra procesului de autocunoaștere

Majoritatea răspunsurilor oferite de către respondenți, respectiv peste 60% dintre acestea, se încadrează la nivelul primelor trei variante de răspuns (foarte mult, mult și parțial). Aici regăsim procentaje relativ apropiate la nivelul rezultatelor obținute, după cum urmează: 29% dintre cei chestionați au optat pentru varianta “Mult”, 23% dintre studenți au considerat că primele două ședințe de consiliere au avut în foarte mare măsură un rol important în propriul lor proces de autocunoaștere, iar 21% au considerat parțială influența acestor activități asupra autocunoașterii. La nivelul ultimelor două variante de răspuns s-au înregistrat procentaje mai reduse, respectiv: pentru varianta “Deloc” au optat 14% dintre respondenți, iar pentru varianta “Foarte puțin” s-a înregistrat un procent de 13%.

Având în vedere diferența de 10, chiar 20 de procente între cei doi poli ai variantelor de răspuns (foarte util – deloc util), putem afirma că primele două ședințe de consiliere au avut un rol major în procesul de autocunoaștere al studenților din grupul țintă.

Cel de-al 6-lea aspect supus spre analiză prin intermediul chestionarului de feedback a vizat *concordanța dintre temele abordate în cadrul workshop-ului (respectiv a ședinței nr. 3) și nevoile studenților din grupul țintă* (Graficul 11).



Graficul 11. Concordanța dintre temele abordate în cadrul workshop-ului și nevoile studenților din grupul țintă

Menționăm faptul că ședința nr. 3 de consiliere a avut drept scop prezentarea într-o manieră interactivă, sub forma unor workshop-uri, a unor teme specifice consilierii și orientării vocaționale (de exemplu aspecte referitoare la interviul de angajare, la redactarea CV-ului, a scrisorii de intenție etc.).

Majoritatea răspunsurilor oferite la această întrebare (58%) se încadrează în polul pozitiv, respectiv: 34% dintre respondenți consideră că tematica workshop-urilor a fost într-o foarte mare măsură relevantă în raport cu nevoile lor, iar 24% dintre respondenți consideră că workshop-urile s-au pliat mult pe nevoile lor. Procentaje ușor mai scăzute s-au înregistrat în cazul celorlalte trei variante de răspuns, mai precis: 17% dintre respondenți au considerat că temele abordate în cadrul workshop-urilor au fost foarte puțin concordante cu nevoile lor, 14% dintre respondenți au menționat că temele workshop-urilor nu au răspuns deloc nevoilor lor, în timp ce 11% dintre studenții chestionați au ales varianta "Parțial". Luând în considerare aceste rezultate, putem afirma că temele workshop-urilor desfășurate în cadrul ședinței numărul 3 de consiliere vocațională au fost în conformitate cu nevoile majorității studenților din grupul țintă. Totuși, având în vedere că o parte dintre respondenți au raportat lipsa de concordanță dintre aceste teme și nevoile lor, se impune pentru viitor reluarea analizei de nevoi a persoanelor din grupul țintă și ajustarea tematicii acestor activități.

Dacă primii 6 itemi ai chestionarului s-au focalizat pe analiza datelor în ceea ce privește eficiența programului de consiliere și a materialelor propuse și utilizate, cel de al 7-lea item al chestionarului de feedback a dorit să evalueze percepția studenților cu privire la profesionalismul de care au dat dovadă consilierii vocaționali incluși în cadrul proiectului. Conform datelor obținute, majoritatea respondenților, respectiv 74% dintre aceștia, au notat cu 1 atitudine și nivelul de profesionalism al consilierilor în carieră pe care i-au întâlnit în cadrul activităților realizate în cadrul acestui proiect. Procentaje mult mai

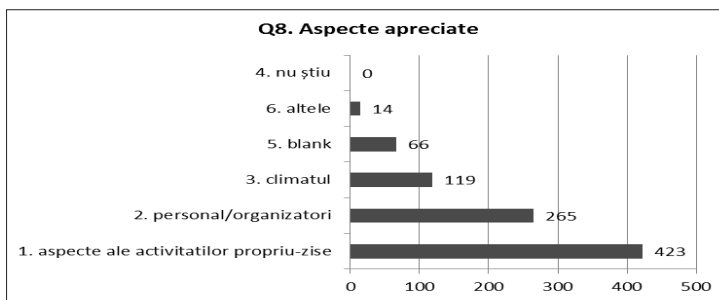
scăzute se regăesc la nivelul 2 (23%), 3 (2%) și 4 (1%) din cadrul acestei scale. Plecând de la datele analizate putem afirma că majoritatea studenților participanți la activitățile de consiliere vocațională au remarcat competențele consilierilor care au desfășurat aceste activități și le-au raportat ca fiind un element relevant, de apreciat, în cadrul întregului proiect.

A.3.3. Definirea aspectelor pozitive și limitelor

Pentru identificarea aspectelor pozitive și limitelor programului de consiliere și orientare profesională, studenții au fost invitați să ofere informații răspunzând la ultimele 2 întrebări din cadrul chestionarului, respectiv întrebarea 8 și întrebarea 9, identificarea aspectelor mai puțin apreciate, mai precis limitele programului de intervenție în carieră, solicitând în același timp, respondenților, potențiale soluții (recomandări). Menționăm faptul că cele 2 întrebări au fost întrebări deschise, oferind posibilitatea respondenților să își prezinte punctul de vedere fără a fi îngrădiți de anumite variante de răspuns și fără a li se oferi ancore cognitive. Ulterior cele 766 de răspunsuri obținute au fost analizate calitativ și încadrate în categorii de răspunsuri prezentate în cadrul ghidului de scorare.

Astfel în ceea ce privește cel de al 8-lea item al chestionarului, întrebarea 8 "*Prezentați trei aspecte apreciate de către dumneavoastră în cadrul activităților de consiliere*", cele 766 de răspunsuri au fost încadrate în 5 mari categorii, parte din ele cu subcategorii adiacente după cum urmează: cat. 1. *aspecte ale activităților propriu-zise* cu 5 subcategorii (1.1. teme; 1.2. materiale folosite; 1.3. utilitatea activităților; 1.4. modalitatea de organizare a activităților; 1.5. adaptarea activităților/materialelor); cat. 2 *personal - consilierii/organizatori*, cu cele 3 subcategorii ale sale (2.1. atitudine; 2.2. comportament; 2.3. pregătire), cat. 3. *Climatul*, cat. 4. *nu știu* și cat. 5. *Blank* (lipsa răspunsurilor).

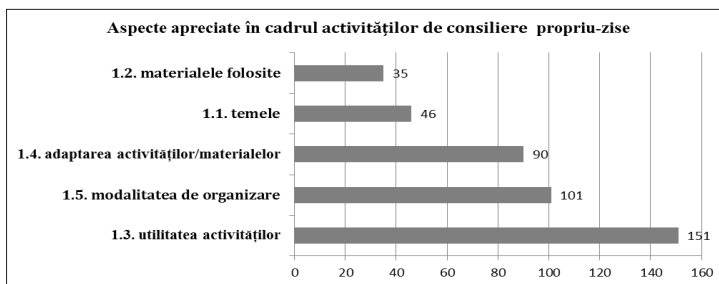
În urma analizei calitative și cantitative a răspunsurilor acestea au fost ulterior centralizate la nivelul Graficului 12.



Graficul 12. Aspecte apreciate de către studenții din grupul țintă în cadrul activităților de consiliere

În acord cu datele grafice prezentate se constată faptul că cei mai mulți dintre respondenți au apreciat activitățile propriu-zise de consiliere din cadrul proiectului (423 de răspunsuri), urmat o serie de aspecte în ceea ce privește personalul, respectiv consilierii implicați în aceste activități (265 de răspunsuri). Semnificativ mai puține răspunsuri (119) au fost orientate spre aspecte ce au vizat climatul de desfășurare al activităților, iar 14 răspunsuri nu au putut fi încadrate în niciuna dintre variabilele avute în vedere.

Revenind la rezultatele obținute pentru prima categorie vizată, cele 423 de răspunsuri au fost încadrate în 5 mari subcategorii după cum a fost amintit mai sus. Acestea au fost centralizate la nivelul Graficului 13.



Graficul 13. Aspectele apreciate de către studenții din grupul țintă în ceea ce privește activitățile de consiliere propriu-zise

Se constată faptul că majoritatea studenților au *apreciat în cadrul activităților propriu-zise* utilitatea acestora (151 de răspunsuri), respectiv aplicabilitatea activităților. Dintre răspunsurile oferite amintim: am învățat să mă cunosc (autocunoaștere), informațiile oferite sunt foarte utile pentru angajare, am învățat să ne planificăm carieră în mod realist, informațiile și activitățile au fost în concordanță cu mediul muncii și cu ceea ce cer angajatorii, am învățat multe despre ceea ce este nevoie în căutarea unui loc de muncă/angajare.

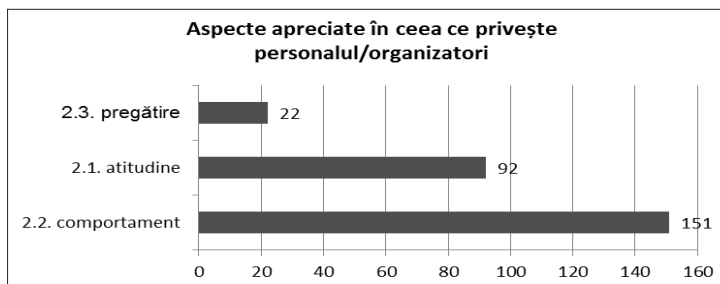
Un alt aspect apreciat de către studenții intervievați a fost modalitatea de organizare a activităților propriu zise, aspect punctat în 101 răspunsuri. Dintre acestea amintim: activități motivante/interactive, felul în care au fost gândite ședințele de consiliere (individuale și de grup); felul în care au fost prezentate temele de discuție și materialele primite (profilul psihologic); fiecare a putut să-și expună punctul de vedere și să se poarte discuții pe marginea acestora etc.

La o diferență nu foarte mare cu 90 de răspunsuri primite, au fost apreciată modalitatea de adaptare a activităților/materialelor în funcție de nevoile de consiliere ale studenților. În acest sens în special ședința 3 de consiliere s-a realizat având în vedere și specializările de studiu ale studenților participanți la workshop-ul tematic. Dintre răspunsurile generate amintim: claritatea cu care au fost expuse informațiile – informațiile au fost prezentate pe înțelesul nostru; explicațiile primite au fost la subiect și adecvate nevoilor noastre; vocabularul utilizat a fost pe înțelesul nostru iar unde nu ne era clar conceptele au fost explicate; modalitatea de abordare a temelor și a participanților excelentă.

Cu un număr semnificativ mai redus de răspunsuri (46) au fost apreciate temele puse în dezbatere în cadrul workshop-urilor tematice, pe care studenții le-au considerat a fi foarte utile și de mare interes. Materialele utilizate în cadrul activităților propriu-zise au fost apreciate de asemenea de către studenți în

35 dintre răspunsurile generate. Dintre acestea amintim: teste psihologice foarte bune și foarte utile în procesul de autocunoaștere; veridicitatea rezultatelor la testele aplicate; suportul și materialele video folosite; materialele (fișe, grile) foarte utile, materialele/informațiile foarte bine organizate, oferirea de materiale suplimentare pentru studiu.

Cea de a doua subcategorie analizată au fost *aspectele legate de persoanele care au fost implicate în activitățile de consiliere în carieră* (Graficul 14). Astfel cele 265 de răspunsuri au fost încadrate în 3 subcategorii după cum urmează: atitudinea consilierului; comportamentul consilierului; pregătirea consilierului.



Graficul 14. Aspecte apreciate în ceea ce privește personalul implicat

Așa cum se poate observa din reprezentarea grafică de mai sus din totalul de 265 de răspunsuri care au indicat aspecte apreciate de către studenți în ceea ce privește *consilierii* cel mai mult a fost apreciat comportamentul acestora (151 de răspunsuri). Dintre aspectele apreciate de către aceștia și menționate în chestionarul de feedback amintim: implicarea consilierilor în realizarea activităților; punctualitatea; profesionalismul cu care au realizat activitățile; comunicarea cu studenții, sprijinul oferit de către consilieri pe parcursul activităților realizate; interesul manifestat ca studenții să fie mulțumiți de activitățile realizate; flexibilitate și adaptarea comportamentului la situațiile ivite.

Cel de al doilea aspect apreciat de către studenți în ceea ce privește consilierii în carieră a fost atitudinea acestora (92 de

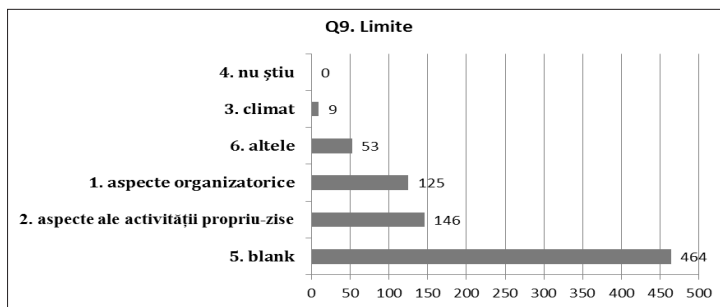
răspunsuri). Astfel dintre afirmațiile acestora amintim: atitudine deschisă; încurajarea studenților și creșterea stimei de sine; interes crescut pentru problemele cu care se confruntă studenții; entuziasmul cu care au realizat activitățile și au abordat studenții; obiectivitate în abordare; dăruirea cu care au realizat activitățile; atenția acordată fiecăruia dintre noi etc.

Cel de-al 3-lea aspect apreciat în ceea ce privește consilierii a fost gradul de pregătire a acestora pentru activitățile realizate (22 de răspunsuri). În acest sens, studenții au menționat în chestionarul completat că apreciază cunoștințele în domeniu a consilierilor; experiența acestora; eficiența cu care s-au pregătit pentru prezentări, metodele de lucru selectate etc.

Cel de-al 9-lea item din cadrul chestionarului aplicat grupului țintă, la finalizarea celor 3 ședințe de consiliere, a urmărit identificarea *limitelor activităților realizate*, respectiv nemulțumirile acestora, oferindu-se în același timp posibilitatea ca aceștia să ofere potențiale soluții de ameliorare.

Similar întrebării precedente, nu au fost oferite variante de răspuns, studenții având posibilitatea să-și prezinte punctul de vedere, prin răspunsuri deschise, fără a li se oferi ancore sau potențiale variante de răspuns. În aceste condiții răspunsurile oferite de către aceștia au fost dintre cele mai variate, fapt ce a implicat analiza calitativă a datelor obținute. Plecând de la aceste aspecte, datele brute obținute au fost ulterior categorizate în 6 mari categorii de răspunsuri, parte dintre ele cu subcategorii adiacente: categoria 1. Limite organizatorice cu cele două subcategorii ale sale (1.1. limite în ceea ce privește planificare/organizare și 1.2. limite în ceea ce privește promovarea); categoria 2. Limite ale activității propriu-zise cu cele 4 subcategorii (2.1. teme; 2.2. materiale; 2.3. modalitatea de realizare a activităților și 2.4. adaptare la nevoile studenților); categoria 3 Limite în ceea ce privește climatul; categoria 4. Personal/consilieri; categoria 5 blank (lipsa răspunsurilor) și categoria 6. Altele.

În urma codării și cuantificării celor 767 de răspunsuri, datele obținute au fost reprezentate grafic (Graficul 15).



Graficul 15. Limite ale activităților de consiliere din cadrul proiectului percepute de către studenții din grupul țintă

Așa cum se poate constata din datele prezentate grafic cea mai mare parte a studenților nu a oferit nici un răspuns (464 de răspunsuri) la această întrebare considerând sau specificând că activitățile de consiliere, așa cum au fost ele gândite și realizate nu ar putea să fie îmbunătățite fiind la nivelul așteptărilor lor.

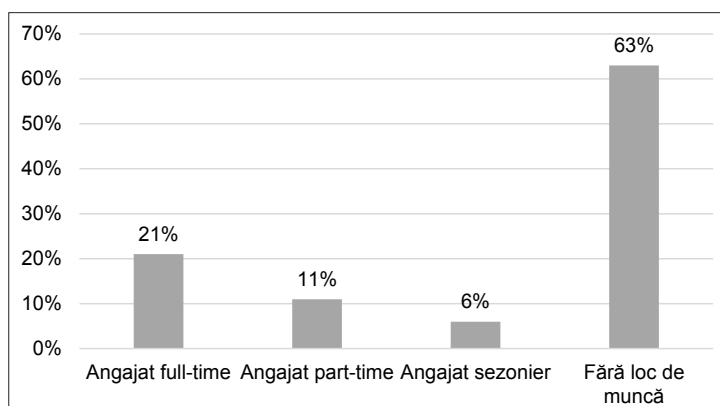
De asemenea, studenții nu au menționat nici un aspect mai puțin apreciat în ceea ce privește personalul implicat în realizarea activităților/ consilierii în carieră (0 răspunsuri) și doar 9 răspunsuri în ceea ce privește climatul. Dintre acestea amintim: activități cu un grad mai mare de interacțiune; grad mai mare de implicare a participanților/studenților sau încurajarea participanților de a lua parte la discuții.

Cele 53 de răspunsuri încadrate în categoria 6 – altele, fie nu au făcut trimitere spre activitățile de consiliere, fiind menționate aspecte legate de celelalte activități din cadrul proiectului (practică sau întreprinderi simulate), fie nu au putut fi încadrate în niciuna din categoriile prezentate fiind răspunsuri cu un grad foarte mare de generalitate, cum ar fi: inovare; supervizare; ingeniozitate etc.

A.3.4. Eficiența activităților din prisma procesului de inserție pe piața muncii a studenților din grupul țintă

Eficiența activităților de consiliere vocațională în ceea ce privește facilitarea procesului de inserție pe piața muncii a fost analizată din prisma răspunsurilor oferite de către studenții intervievați în această direcție de interes. Chestionarul aplicat telefonic a inclus 7 itemi cu întrebări închise.

Astfel, primul item al chestionarului privind inserția pe piața muncii a studenților din grupul țintă a vizat identificarea statutului ocupațional al acestora în urma participării la activitățile de consiliere și orientare profesională.



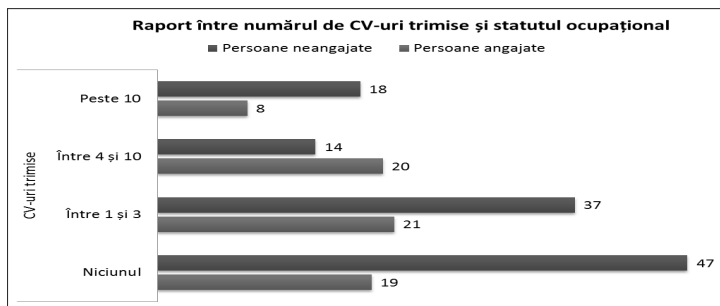
Graficul 16. Statutul profesional al studenților din grupul țintă după parcurgerea activităților de consiliere și orientare profesională

În urma cuantificării datelor chestionarului, reprezentate ulterior în Graficul 16, se constată că 37% din participanți au obținut cu succes un loc de muncă în perioada ulterioară participării în cadrul proiectului. În ceea ce privește tipul de angajare, 6% dintre aceștia sunt angajați în regim sezonier, 11% part-time și 20% au un contract de muncă cu normă întreagă.

Un procent de 63% dintre respondenți nu au manifestat o motivație de a se integra imediat pe piața muncii. O posibi-

lă explicație a numărului ridicat de studenți neangajați poate fi accentul pronunțat pe care studenții din anii I și II îl pun pe aprofundarea studiilor și nu pe găsirea unui loc de muncă imediat. Din discuțiile cu acești studenți s-a observat un interes real pentru găsirea unui loc de muncă potrivit specializării lor, însă de multe ori cu mențiunea la final “la încheierea studiilor”.

Un număr mare din studenții angajați au menționat faptul că succesul obținerii unui loc de muncă s-a datorat informațiilor primite în cadrul procesului de consiliere. Un alt aspect considerat important pentru identificarea unor elemente de bază privind procesul de inserție pe piața muncii a beneficiarilor s-a focalizat spre efortul depus de către studenți în vederea obținerii unui loc de muncă prin prisma numărului de CV-uri trimise/aplicate (Graficul 17).



Graficul 17. Numărul de aplicații în scopul angajării

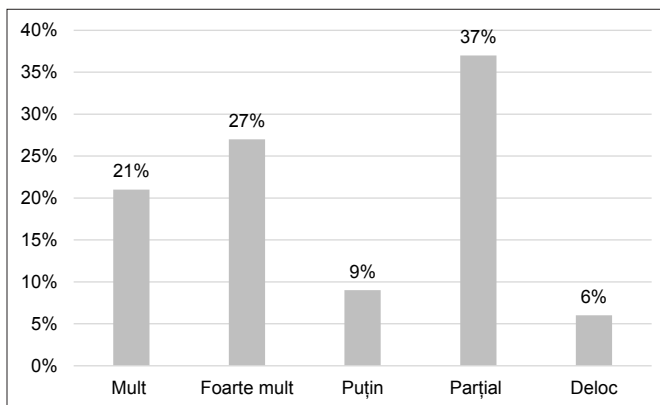
Rezultatele indică faptul că cel mai mare număr de studenți angajați au depus între 1 și 3 CV-uri (21 angajați), număr urmat îndeaproape de cei care au depus între 4 și 10 CV-uri (20 angajați) și în mod surprinzător doar 8 angajați în urma trimiterii unui număr mare de CV-uri (peste 10). Putem concluziona că rata succesului nu se datorează neaparat numărului aplicațiilor, ci alegerii făcute pentru un loc de muncă, mai exact o analiză cât mai acurată între aptitudinile personale și cerințele

postului. Așadar, respondenții aflați în intervalele 1-3 și 4-10 CV-uri trimise au obținut cu succes un loc de muncă.

Numărul persoanelor angajate care nu au trimis niciun CV în ultimele 6 luni raportat la încheierea procesului de consiliere, se explică prin faptul că aceștia au obținut cu succes un loc de muncă în perioada anterioară celor 6 luni, ei făcând parte din grupul studenților consiliați în intervalul iunie 2014 - februarie 2015.

Rezultatele privind numărul mare de studenți care au ales să amâne momentul implicării efective în procesul de angajare prin trimiterea de CV-uri (47 de studenți) sunt concordante cu rezultatele evidențiate în Graficul 17 referitor la procentul de studenți neangajați, care urmăresc cu precădere aprofundarea studiilor în momentul de față (63%).

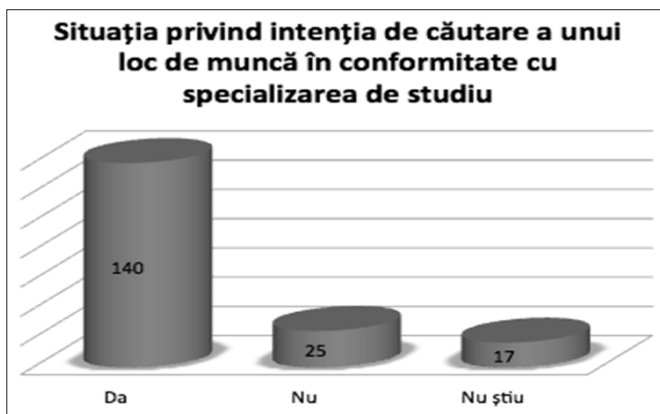
Datele reprezentate în Graficul 18 sintetizează *gradul de satisfacție al studenților angajați în raport cu planurile lor de carieră*, mai exact măsura în care aceștia consideră că locul de muncă actual corespunde cu viziunea lor în ceea ce privește dezvoltarea profesională.



Graficul 18. Satisfacția generată de locul de muncă în raport cu planul de carieră al studenților din grupul țintă

Reprezentarea grafică anterioară ilustrează în mod evident că majoritatea studenților angajați apreciază un nivel ridicat și foarte ridicat (48%) de satisfacție cu locul actual de muncă. Aceștia consideră că responsabilitățile pe care le au la serviciu contribuie considerabil la dezvoltarea lor profesională, asigurându-le succesul în domeniul în care se pregătesc sau studiază.

În urma unor discuții suplimentare purtate pe marginea întrebării 3 din chestionarul de inserție pe piața muncii (În ce măsură locul de muncă actual corespunde planurilor dumneavoastră de carieră?), a reieșit faptul că studenți ce raportează o satisfacție moderată cu locul actual de muncă din perspectiva planurilor de carieră (37%), respectiv un grad redus de satisfacție (15%) au dat curs ofertei de angajare luând în calcul beneficii precum siguranța sau independența financiară, și mai puțin dezvoltarea profesională.

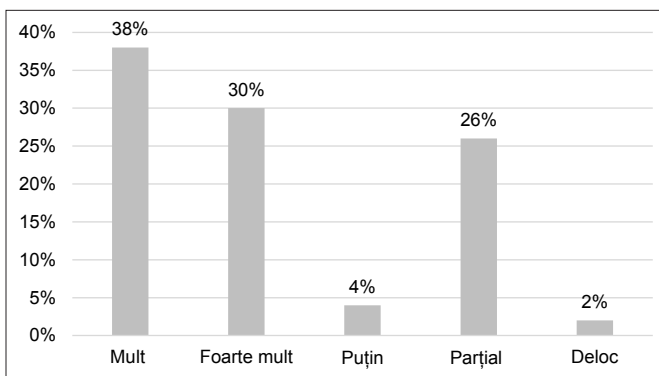


Graficul 19. Situația privind intenția de căutare a unui loc de muncă în conformitate cu specializarea de studiu

La întrebarea nr. 4 a chestionarului privind inserția pe piața muncii a respondenților – „Ați aplicat/intenționați să aplicați pentru un loc de muncă în conformitate cu specializarea de studiu?” – au fost oferite patru variante de răspuns: (1) Da; (2) Nu; (3) Nu știu; și (4) Nu răspund. Majoritatea răspunsuri-

lor oferite, mai mult de 50% dintre acestea, se încadrează în prima variantă de răspuns – DA, ceea ce înseamnă că cei mai mulți dintre respondenți intenționează să caute un loc de muncă conform cu specializarea de studiu pe care o urmează. Răspunsuri semnificativ mai puține au fost oferite în cadrul celorlalte două variante de răspuns. Doar 13,66% au ales cea de-a doua variantă de răspuns a acestei întrebări – NU, în timp ce cea de-a treia varianta de răspuns – NU ȘTIU a fost aleasă în proporție de 9,28% din totalul respondenților. Observăm astfel că indecizia privind concordanța dintre locul de muncă și specializarea de studiu urmată, precum și dorința de a desfășura activități profesionale într-un alt domeniu decât cel în care persoana se specializează, se regăsesc într-un grad foarte redus.

Răspunsurile oferite pentru cea de-a cincea întrebare a chestionarului privind inserția pe piața muncii a studenților – „În ce măsură considerați că activitățile de consiliere în carieră vă vor folosi/v-au fost folositoare în procesul de angajare/căutare a unui loc de muncă?” – au fost încadrate în 5 categorii: (1) Foarte mult; (2) Mult; (3) Parțial; (4) Puțin; și (5) Deloc. Această întrebare are drept scop identificarea gradului de utilitate a activităților de consiliere în carieră din perspectiva studenților din cadrul grupului țintă.

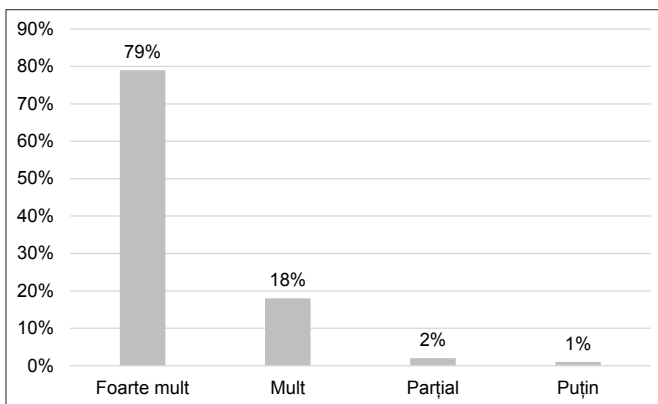


Graficul 20. Utilitatea activităților de consiliere în procesul de inserție pe piața muncii

După cum putem observa în Graficul 20, prezentat mai sus, există o distribuție relativ uniformă a rezultatelor obținute în cazul acestei întrebări. Pentru primele trei variante de răspuns (Foarte mult, Mult și Parțial) s-au înregistrat valori asemănătoare, după cum urmează: majoritatea respondenților (38%) au considerat că activitățile de consiliere în carieră le-au fost utile într-o mare măsură, în timp ce 30% dintre respondenți au considerat activitățile de consiliere în carieră ca fiindu-le foarte utile, iar 26% dintre aceștia au menționat că aceste activități le-au fost utile doar parțial. Procente mult mai reduse au fost înregistrate în cadrul celorlalte două variante de răspuns, respectiv: 4% dintre studenți au menționat că activitățile de consiliere în carieră la care au participat le-au fost doar puțin utile, iar 2% dintre aceștia au considerat că aceste activități nu le-au fost deloc utile.

Observând distribuția răspunsurilor obținute în cadrul acestei întrebări a chestionarului, putem afirma că activitățile de consiliere în carieră au fost utile pentru majoritatea studenților care au participat la acestea.

Ultimul aspect analizat la nivelul chestionarului privind inserția pe piața muncii a studenților din grupul țintă a vizat aprecierile acestora în privința *necesității derulării constante a activităților de consiliere în carieră la nivelul facultății*. În conformitate cu datele obținute și prezentate în Graficul 21, cele mai multe dintre răspunsurile obținute (79%) la această întrebare se încadrează în prima variantă de răspuns – Foarte mult. Cu procentaje semnificativ mai reduse se înregistrează răspunsurile încadrate în următoarele 3 variante de răspuns, după cum urmează: 18% dintre respondenți au considerat că astfel de activități ar trebui derulate în mod constant la nivelul facultății într-o mare măsură, în timp ce doar 2% dintre respondenți consideră că aceste activități trebuie derulate doar la nivel parțial, iar 1% dintre aceștia sunt de părere că aceste activități trebuie derulate doar într-o mică măsură.



Graficul 21. Aprecierea studenților cu privire la necesitatea derulării în mod constant a unor programe similare în cadrul facultății

Se observă, de asemenea, faptul că nici un respondent nu a ales ultima variantă de răspuns – Deloc. Având în vedere răspunsurile obținute în cadrul acestei întrebări, putem concluziona faptul că studenții din grupul țintă sunt de părere că astfel de activități de consiliere în carieră ar trebui derulate în mod constant la nivelul facultății, iar coroborând aceste date cu cele obținute la întrebarea nr. 5, putem afirma că studenții au această opinie referitoare la derularea activităților de consiliere în carieră deoarece consideră utile aceste acțiuni.

A.4. Propuneri de îmbunătățire a activităților de consiliere/orientare

A.4.1. Sinteza propunerilor de îmbunătățire venite din partea studentilor

În acord cu informațiile obținute din partea studenților, în urma aplicării chestionarului de feed-back asupra activităților de consiliere cele mai numeroase sugestii primite s-au orientat spre: aspecte ce țin de activitățile propriu zise de consiliere și aspecte de ordin organizatoric.

În ceea ce privește sugestiile de ordin organizatoric (Tabelul 1), cele 125 de răspunsuri generate de către studenți au fost categorizate în două subcategorii: promovare și planificare/organizare.

Tabelul 1. Sugestii pentru îmbunătățirea aspectelor organizatorice

1. sugestii pentru îmbunătățirea aspectelor organizatorice		
1.1.	planificare/organizare	105
1.2.	promovare	20

Așa cum se poate observa în datele prezentate în tabelul de mai sus, cele mai frecvente sugestii de îmbunătățire au fost îndreptate spre aspecte legate de planificarea/organizarea activităților de consiliere. Dintre acestea menționăm: perioadă de timp mai lungă între ședințele de consiliere; mai puține ședințe de consiliere; ședințe de consiliere pentru toți studenții din facultate ci nu doar pentru cei din grupul țintă; calendarul activităților de consiliere să nu se realizeze în perioada de sesiune; timp mai lung alocat ședinței 2 de consiliere (ședința individuală); anunțarea activităților de consiliere cu cel puțin 2 săptămâni înaintea derulării acestora; planificarea ședințelor de

grup pe specializări de studiu; orele stabilite pentru derularea ședințelor de consiliere până la ora 16; activități de consiliere mai numeroase; program mai flexibil în realizarea activităților de consiliere etc.

În ceea ce privește al doilea aspect de ordin organizatoric menționat de către studenți, acesta vizează aspectele legate de promovarea activităților de consiliere în carieră (20 de răspunsuri). Dintre sugestiile de îmbunătățire sugerate de către aceștia amintim: calendarul activităților realizat pentru 3 luni; prezentarea/promovarea beneficiilor activităților de consiliere; o mai bună promovare a proiectului pe toate canalele de comunicare pentru a fi accesibil tuturor studenților interesați etc.

Cea de a doua mare categorie de răspunsuri care au oferit sugestii de îmbunătățire au fost cele legate de activitățile de consiliere propriu-zise. Acestea au fost organizate în 4 subcategorii și centralizate în Tabelul 2.

Tabelul 2. Sugestii de îmbunătățire a activităților de consiliere propriu-zise venite din partea studenților

2. Sugestii de îmbunătățire a activităților de consiliere propriu-zise venite din partea studenților		
2.1.	Temele	4
2.2.	Materiale	13
2.3.	Modalitatea de realizare a activităților	25
2.4.	Adaptare la nevoile studenților	104

În baza datelor obținute cele mai multe sugestii de îmbunătățire sunt legate de adaptarea activităților/materialelor folosite în cadrul activităților de consiliere (104 răspunsuri). Dintre acestea amintim: oferirea unor exemple de succes/interviu cu persoane de carieră în domeniul de studii; prezentarea unei liste cu cerințele angajatorilor pentru entry level; prelungirea ședințelor de consiliere în funcție de temele de discuție; ședințele de consiliere ar trebui organizate doar individual; realizarea a cât mai multe simulări, exerciții, studii de caz, exemple; teme pentru acasă și discuții pe marginea acestora; mai multe ședin-

țe de consiliere în funcție de nevoile fiecărui student; adaptarea ședințelor de consiliere în funcție de nevoile și problemele individuale etc.

Alte sugestii de îmbunătățire au fost încadrate în subcategoria *modalitatea de realizare a activităților*, unde studenții au oferit 25 de răspunsuri. Dintre acestea spicuiem: perioada dintre ședințele de consiliere să nu fie mai mare de 2 săptămâni; provocarea studenților la teme/subiectele puse în discuții; corelarea workshop-urilor cu ședința 2 de consiliere; alocarea unei perioade mai lungi de timp ședințelor de consiliere atât individuale cât și de grup; moderarea mai atentă a discuțiilor studenților pentru a nu se devia de la subiect.

Alte sugestii de îmbunătățire a activităților de consiliere au vizat materialele folosite (13 răspunsuri). Dintre acestea amintim: mai multe teste psihologice; discuții mai detaliate pe planul de carieră; materialele (profil psihologic și vocațional și planul de carieră) să fie oferit atât în format electronic cât și în format listat etc.

De asemenea, studenții au solicitat abordarea mai multor formate de CV, nu doar a formatului Europass. În cadrul prezentului proiect studenților li s-a cerut exclusiv ca formatul CV-ului să fie Europass. Însă, în viitor acest lucru se poate dezvolta, în sensul consilierii studenților în realizarea mai multor tipuri de CV. Acest element ar fi util în special pentru cei care doresc să aplice în domenii specifice, în care există alt fel de cerințe, spre exemplu celor de la specializarea Publicitate.

Se constată de asemenea foarte puține sugestii de îmbunătățire în ceea ce privește temele abordate (5 răspunsuri). Dintre acestea: o mai mare diversitate a temelor supuse discuției în cadrul workshop-urilor; workshop-urile să fie realizate pe specializări de studiu.

A.4.2. Propuneri de îmbunătățire a activităților identificate în urma vizitei de lucru la Centrul de Carieră al VU Amsterdam

Centrul de Carieră din cadrul Universității Vrije din Amsterdam este o structură subordonată Oficiului de Relații Internaționale (International Student Office) și este organizată pe patru sub-departamente, în funcție de cele 4 tipuri majore de acțiuni sau activități derulate: consilierea în carieră, relația cu mediul de afaceri, marketing și relația cu alumni. Luând ca practică de succes cazul Universității din Amsterdam, o propunere de îmbunătățire a activităților de consiliere vocațională vizează tocmai această specializare a muncii în cadrul centrului de carieră, astfel încât organizarea centrului să includă, pe lângă consilierii în carieră, cel puțin câte un specialist din domeniul marketing-ului (pentru activitatea de branding și promovare), un specialist din domeniul comunicare/vânzări (pentru dezvoltarea relației cu mediul de afaceri) și un cadru responsabil cu relația cu foștii absolvenți ai Facultății (alumni). Având în vedere specializările de studiu din cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, se poate lua în calcul recrutarea de specialiști din domeniile marketing/comunicare/vânzări/relația cu alumni chiar din cadrul studenților aflați în ani terminali.

Un alt aspect demn de luat în calcul privind organizarea activității de consiliere din cadrul Universității Vrije este acela că există un număr redus de persoane care lucrează permanent în serviciul acestei structuri universitare, deși centrul derulează activități complexe ce implică diferite categorii de persoane (ex. studenți, absolvenți, angajatori) și o gamă variată de acțiuni (ex. sesiuni de consiliere, workshop-uri, târguri de carieră, prezentări de companii și altele). Așadar, cei patru angajați permanenți apelează în mod constant la forță de muncă externă, în baza încheierii de contracte de colaborare în vederea derulării de activități precum workshop-uri tematice adresate stu-

denților, târguri de carieră sau prezentări de companii la care participă diverși angajatori locali precum și în scopul realizării de studii statistice sau cercetări ce au la bază teme relevante pentru studenții actuali și potențiali, angajatori, absolvenți și alți specialiști în domeniul consilierii în carieră. În mod similar, Centrul de carieră de la FSPAC poate prelua acest model de contractare de servicii pentru evenimente mai complexe, în așa fel încât activitățile să poată fi realizate la un nivel ridicat de profesionalism.

În ceea ce privește instrumentele utilizate, centrul de carieră a Universității Vrije a elaborat un program complex adresat studenților din anul I sau II, care se desfășoară pe perioada întregului an academic și este similar unui curs de specialitate. Ceea ce este inedit însă la acest modul e faptul că se axează pe teme, exerciții și materiale de studiu care au ca obiectiv elaborarea, clarificarea și îmbunătățirea traseului academic și profesional. Astfel, parcurgând acest modul, studenții vor realiza teme specifice indicate prin intermediul manualului, vor include informații referitoare la proiectele din cadrul seminariile la care participă potrivit programei universitare, vor completa o secțiune referitoare la competențele dezvoltate și vor realiza o serie de exerciții indicate de facilitator/consilier. Studenții sunt încurajați să-și analizeze în mod critic progresul și să documenteze acest lucru în cadrul portofoliului, de la teorie la practică. În cadrul acestui modul se pune un deosebit accent pe teme precum reflecția, aplicații de succes pentru joburi și sinteza competențelor dobândite în urma efectuării modulului.

Luând ca exemplu de bune practici strategia expusă mai sus, o propunere de îmbunătățire a activității de consiliere ia în calcul proiectarea unui astfel de program modular de consiliere în carieră ce ar putea fi aplicat la nivel de Facultate/Universitate.

A.4.3. Propuneri de îmbunătățire a activităților de consiliere oferite din partea consilierilor în carieră din cadrul proiectului

- Realizarea unui training cu echipa de consilieri, astfel încât modalitatea de abordare și de realizare a activităților de consiliere să fie unitară. Acest lucru se poate realiza de către un expert în domeniul consilierii vocaționale.
- Pornind de la datele obținute în ceea ce privește nevoia de consiliere vocațională studenții ar putea fi încadrați în 3 mari categorii, respectiv cu nivel crescut asupra indeciziei de carieră, nivel moderat și nivel minim. În funcție de nivelul indeciziei de carieră studenții ar putea să fie orientați spre diferite activități de consiliere vocațională.
- În cazul studenților care au deja experiență pe piața muncii (au trecut prin interviul de angajare, au lucrat sau lucrează), se impune o consiliere vocațională la un nivel mult mai profund decât pentru cei care nu dețin astfel de cunoștințe/experiențe. Studenții ar putea fi împărțiți pe grupe în funcție de aceste criterii încă de la intrarea în proiect, iar activitățile dedicate fiecărui grup ar putea fi ulterior proiectate la un nivel diferențiat în funcție de aceste particularități.
- Monitorizarea evoluției studenților în urma identificării intereselor vocaționale ale acestora. Ulterior ședinței nr. 2 de consiliere, evoluția studenților ar putea fi monitorizată, în sensul sugestiei unor activități specifice în vederea dobândirii unor abilități, competențe, aptitudini în concordanță cu interesele vocaționale ale fiecărui student. Se pot organiza întâlniri individuale, periodice, la intervale medii de timp, în care consilierul să monitorizeze evoluția studentului și să îi ofere acestuia sprijin în dezvoltarea diferitelor capacități.
- Includerea la nivelul programului de consiliere a mai multor ședințe de grup sub formă workshop-urilor. Temele abordate în cadrul ședinței nr. 3 sunt recunoscute ca fiind interesante și utile pentru majoritatea studenților. La nivelul proiectului derulat studenții au avut posibilitatea de a participa la una

sau mai multe ședințe de grup tematice, însă experiența ne-a demonstrat că aceste activități ar putea fi extinse pe mai multe ședințe/întâlniri la care beneficiarii să participe în funcție de nevoi și care să abordeze întreaga tematică prezentată în ghidul de consiliere. Astfel, cunoștințele lor ar putea fi îmbogățite semnificativ în privința numeroaselor aspecte ale consilierii vocaționale.

- Realizarea de workshop-uri tematice în cadrul unor companii/instituții locale ce activează în domenii de activitate relevante pentru studenții Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării (administrație, marketing, publicitate și altele), susținute de angajați ai companiei/instituției respective și facilitate de consilierii de carieră. În acest fel studenții pot da dovadă de o motivație crescută în a participa la evenimente și pot avea contact direct cu potențiali angajatori.
- Implementarea unor simulări de interviu de angajare de către centrul de carieră, în cadrul cărora interviewerii ar fi recrutori din companii de pe piața locală. În acest fel studenții vor avea posibilitatea de a primi un feedback din partea unei persoane calificate cu privire la modul în care ei se comportă și/sau răspund la situațiile implicate de interviul de angajare;
- La finalul stagiilor de practică și implicit al activităților de consiliere se pot realiza evenimente care să faciliteze inserția studenților pe piața muncii, cum ar fi: "Zilele carierei la facultatea ta", "Târg de joburi", "Biblioteca vie" etc.
- Implementarea unor sesiuni de coaching cu studenții care în urma unor evaluări prealabile și-au clarificat obiectivul de carieră și au nevoie să fie sprijiniți sau consiliați în vederea atingerii obiectivului stabilit.

Secțiunea B.
**Stagiile de pregătire practică/
practică profesională**

Cordelia Elena BĂDESCU
Cristina HARUȚA
Octavian MOLDOVAN

B.1. Introducere

În această parte a ghidului vom face referire la experiența acumulată în urma derulării unui număr semnificativ (180) de stagii de practică profesională pentru studenții înscriși la o parte dintre programele Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării.

Pe durata de implementare a proiectului, care a coincis într-o măsură mare cu anul universitar 2014-2015, studenților de la specializările Administrație Publică, Comunicare și Relații Publice, și Publicitate, li s-a oferit ocazia să participe la stagiile de practică profesională organizate prin proiect. Întregul proces de organizare a stagiilor de practică a constat în încheierea prealabilă a unor acorduri de practică cu potențialii parteneri de practică și negocierea condițiilor de practică cu reprezentanții celor din urmă. Astfel, în perioada octombrie 2014 – iunie 2015, s-au încheiat 22 de acorduri de practică cu instituții și organizații din municipiul Cluj-Napoca, în total, partenerii de practică (menționați în tabelul următor) putând acomoda un număr de 200 de studenți stagiați din cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării.

Nr.	Numele instituției/organizației	Sector (public, privat, non-profit)	Site-ul instituției/organizației
1	Fundația Noi Orizonturi	Non-profit	www.noi-orizonturi.ro/
2	Asociația Lean and Vision	Non-profit	www.learnandvision.ro/
3	Primăria Municipiului Cluj-Napoca	Public	www.primariaclujnapoca.ro/
4	Asociația Autism Transilvania	Non-profit	www.autismtransilvania.ro/
5	Media Partners	Privat	www.media-partners.ro/
6	Vitrina Advertising	Privat	www.vitrina.ro/
7	Instituția Prefectului Cluj	Public	www.prefecturacluj.ro/
8	Consiliul Județean Cluj	Public	www.cjcluj.ro/

Nr.	Numele instituției/organizației	Sector (public, privat, non-profit)	Site-ul instituției/organizației
9	Fundația Comunitară Cluj	Non-profit	www.fundatiacomunitaracluj.ro/
10	Asociația Preventis	Non-profit	www.preventis.ro/
11	Institutul Postliceal Phoenix	Non-profit	www.institutphoenix.ro/
12	Sala Polivalentă Cluj-Napoca	Public	www.polivalentacluj.ro/
13	Asociația pentru Relații Comunitare	Non-profit	www.arcromania.ro/
14	Fundația pentru Implicarea Tinerilor	Non-profit	www.cluj.youthbank.ro/
15	Habitat pentru Umanitate	Non-profit	www.habitatcluj.ro/
16	Federația Share	Non-profit	www.ro.cluj2015.eu/
17	Fundația Civitas	Non-profit	www.civitas.ro/
18	Azimet Vision	Privat	www.azimetvision.ro/en/
19	Transylvania College	Privat	www.transylvania-college.ro/
20	Școala Elf	Privat	www.tandarica.ro/
21	Provobis Cluj-Napoca	Non-profit	www.provobis.ro/
22	Perpetuum	Privat	www.perpetuum.ro

Stagiile de practică s-au adresat studenților înscriși la nivel licență și masterat și au durat aproximativ două săptămâni, totalizând un număr mediu de 40 de ore de practică per student. Activitatea studenților în timpul stagiilor de practică a fost constant monitorizată de tutorele de practică, în persoana unui reprezentant al organizației gazdă, și de supervisorul de practică, rolul căruia a fost îndeplinit de către unul dintre cadrele didactice aparținând programelor de studii implicate (Administrație Publică, Comunicare și Relații Publice sau Publicitate). Sarcinile și responsabilitățile studenților în timpul stagiului profesional au fost adaptate în funcție de obiectivele de practică specifice pentru fiecare specializare, nivel de studiu și an de studiu. În general, obiectele de practică au urmărit punerea în practică de către studenți a cunoștințelor acumulate în timpul anilor de studii, precum și dezvoltarea unui set de competențe și abilități necesare pentru integrarea ulterioară cu succes pe piața muncii.

Obiectivele de practică pentru specializarea ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ, licență și masterat

Obiective de practică pentru studenții din anul 1, nivel licență

- Observarea și înțelegerea modului de organizare și funcționare a instituției/organizației sau structurii gazdă.
- Analiza și înțelegerea activităților referitoare la circuitul documentelor și fundamentarea elaborării actelor specifice instituției/organizației.
- Identificarea tipurilor de raporturi între organizație/instituție și diverse categorii de actori (alte organizații sau instituții, cetățeni, mass-media, cu instituții de la nivel superior sau de la același nivel administrativ, din România sau din străinătate) și descrierea naturii raportului.
- Dezvoltarea unui limbaj specific mediului public și nonprofit.
- Identificarea principalelor probleme ale comunității în care se desfășoară stagiul de practică, sesizate de cetățeni și/sau angajații instituției/organizației în care studentul își desfășoară stagiul de practică.

Obiective de practică pentru studenții din anul 2, nivel licență

- Analizarea și înțelegerea procedurii de emitere, respectiv de adoptare a actelor administrative care concretizează misiunea instituțiilor.
- Analizarea activității prin care instituția răspunde diferitelor solicitări (petiții, solicitări de informații, reclamații administrative și sesizări de probleme de interes public).
- Analiza situației funcționarilor din instituție (drepturi, obligații, răspundere).
- Dezvoltarea unui limbaj specific mediului public și nonprofit.

Obiective practică pentru studenții din anul 3, nivel licență

- Identificarea și înțelegerea unei culturi organizaționale și a elementelor care o compun.

- Analizarea rolului diverselor categorii de actori în procesul decizional (conducătorul instituției, structurile din subordine, cetățenii, organizații ale societății civile, alte instituții și organizații).
- Identificarea și analizarea procesului de evaluare folosit în diverse domenii de activitate (scopul pentru care a fost folosită evaluarea, cine a realizat-o și care au fost indicatorii folosiți).
- Analizarea modului în care probleme specifice domeniului de activitate al instituției devin probleme pe agenda instituțională și sunt rezolvate prin procedee specifice.
- Dezvoltarea unui limbaj specific mediului public și nonprofit.

Obiective de practică pentru studenții din anii 1 și 2, masterat

- Analizarea mediului organizațional în vederea identificării punctelor tari, punctelor slabe, a oportunităților și a constrângerilor.
- Înțelegerea modului în care organizația își stabilește obiective pe termen lung și dezvoltă strategii pentru punerea acestora în practică.
- Identificarea de soluții pentru principalele probleme ale comunității în care se desfășoară stagiul de practică, sesizate de cetățeni și/sau angajații instituției/organizației în care studentul își desfășoară stagiul de practică.
- Analiza agendei publice din unitatea administrativ-teritorială și a evenimentelor care dau vizibilitate locală sau regională.

**Obiectivele de practică pentru specializările
Comunicare și Relații Publice, și Publicitate**

Obiective de practică pentru studenții din anul 2, nivel licență

Obiectivul general al disciplinei: Realizarea și promovarea unui produs de publicitate/RP și a unei campanii de publicitate/RP care presupun sarcini de complexitate medie.

- Înțelegerea conceptelor de planificare și strategie publicitară.
- Analiza și înțelegerea instrumentelor specifice marketingului în vederea dezvoltării de campanii publicitare.
- Explicarea strategiilor neconvenționale de comunicare.
- Discutarea importanței emoțiilor în comunicare.

Obiective de practică pentru studenții din anul 3, nivel licență

Obiectivul general al disciplinei: Realizarea și promovarea unui produs de publicitate/RP și a unei campanii de publicitate/RP care presupun sarcini de complexitate ridicată.

- Aplicarea conceptelor de planificare și strategie publicitară și de relații publice.
- Analiza și înțelegerea instrumentelor specifice marketingului în vederea dezvoltării de campanii publicitare și de PR.
- Punerea în practică a strategiilor neconvenționale de comunicare.
- Aplicarea strategiilor de comunicare organizațională.
- Gestionarea situațiilor de criză și medierea conflictelor.

Obiective de practică pentru studenții din anul 1, nivel master

Obiectivul general al disciplinei: Realizarea și implementarea unui produs de publicitate/RP și a unei campanii de publicitate/RP care presupun sarcini de complexitate medie.

- Înțelegerea conceptelor de planificare și strategie publicitară și de RP și aplicarea lor.
- Analiza și înțelegerea instrumentelor specifice în vederea dezvoltării de campanii publicitare și RP.
- Utilizarea strategiilor neconvenționale de comunicare.
- Analiza tipurilor diferite de public țintă și adaptarea mesajelor la acestea.

Obiective de practică pentru studenții din anul 2, nivel master

Realizarea și implementarea unui produs de publicitate/RP și a unei campanii de publicitate/RP care presupun sarcini de complexitate ridicată.

- Aplicarea conceptelor de planificare și strategie publicitară.
- Înțelegerea instrumentelor specifice de comunicare în vederea implementării și evaluării campaniilor de RP și publicitate.
- Coordonarea comunicării intra- și inter-sistemice.

Competențe profesionale dezvoltate în urma desfășurării stagiului de practică pentru toți studenții de la specializarea ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ

- Să identifice și să utilizeze limbajul și cunoștințele de specialitate din domeniul științelor administrative.
- Să interpreteze corect terminologia de specialitate și conținutul normelor juridice.
- Să descrie principalele caracteristici ale instituțiilor publice executive și ale organizațiilor non-profit.
- Să realizeze proiecte de răspunsuri/înscrisuri și operațiuni administrative caracteristice diferitelor tipuri de instituții: adevărinite, rapoarte, statistici, evaluări, proiecte, cereri de finanțare, strategii etc.
- Să relaționeze cu publicul sau solicitanți ai diferitelor tipuri de servicii și/sau instituții.
- Să opereze în diferite programe informatizate prin care se elaborează baze de date, evidențe, statistici sau se înregistrează circuitul actelor, specifice instituției în care se face practică.

Competențe transversale vizate prin stagiile profesionale pentru toți studenții de la specializarea ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ

- Asumarea de sarcini.
- Capacitatea de sinteză și analiză.
- Capacitatea de a lucra independent și în echipă.
- Capacitatea de a înțelege sarcini specifice.

- Spirit critic.
- Capacitatea de comunicare.
- Comportament profesional, etic și responsabil.
- Capacitatea de transfer a cunoștințelor între principalele domenii: management, drept și economie.

Competențe profesionale dezvoltate în urma desfășurării stagiului de practică pentru toți studenții de la specializările COMUNICARE și RELAȚII PUBLICE, și PUBLICITATE

- Identificarea și utilizarea limbajului și cunoștințelor de specialitate din domeniul științelor informației și comunicării.
- Utilizarea noilor tehnologii de informare și comunicare (NTIC), inclusiv a *new media*.
- Descrierea tipurilor diferite de audiență / public implicate în comunicare.
- Realizarea și promovarea unui produs de RP și a unei campanii de RP care presupun sarcini de complexitate medie.
- Capacitate de analiză și sinteză a informațiilor, de orice natură, provenite din surse diverse, indiferent de cantitatea informațiilor.
- Capacitate de a empatiza cu mediul social.
- Abilitatea de a percepe corect și de a exploata eficient tendințele sociale, politice și economice, de imagine și de conținut.
- Capacitate de asimilare critică, de prelucrare și de exploatare, în practică, a informației teoretice.
- Abilități de comunicare scrisă și orală, inclusiv într-o limbă străină.
- Capacitatea de a concepe, implementa și evalua strategii de comunicare și relații publice.
- Analiza diferitelor tipuri de audiențe.
- Abilități și cunoștințe vizând proiectarea unei cercetări sociologice, prelucrarea datelor obținute și elaborarea de recomandări.

- Abilități de negociere și rezolvare amiabilă a conflictelor.
- Capacitatea de a percepe corect și de a exploata eficient tendințele sociale, politice și economice, de imagine și de conținut.
- Dezvoltarea, managementul și evaluarea campaniilor publicitare și de relații publice.

Competențe transversale vizate prin stagiile profesionale pentru toți studenții de la specializările COMUNICARE și RELAȚII PUBLICE, și PUBLICITATE

- Abordarea într-o manieră realistă a problemelor specifice activității profesionale, elaborarea unor soluții eficiente.
- Capacitatea de a duce la bun sfârșit realizarea unei sarcini profesionale specifice, capacitatea de a lucra independent, de a comunica audiențelor diferite rezultatul activității sale.
- Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipa multidisciplinară cu îndeplinirea anumitor sarcini pe paliere ierarhice.
- Competențe de comunicator: control optim al resurselor limbajului (verbal, para-verbal și nonverbal) în comunicare.
- Competențe în elaborarea și gestionarea de campanii de relații publice și publicitate.
- Competențe în aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare sociologică în domeniul relațiilor publice și al publicității.
- Competențe în implementarea și dezvoltarea sistemelor de comunicare organizațională în plan intern și extern.
- Competențe de mediator în managementul crizelor și al conflictelor.
- Competențe în comunicarea interpersonală, interinstituțională, interculturală și internațională.
- Capacitatea de a planifica și organiza evenimente.

- Capacitatea de a concepe și utiliza instrumente, metode, tehnici și strategii de PR.
- Redactarea mesajelor publicitare și de relații publice.
- Capacitatea de a organiza, coordona și evalua campanii de PR și publicitate, și de a controla comunicarea intra- și inter-sistemice.
- Realizarea unor produse publicitare și de RP (machete de presă, spoturi audio-video etc.) pentru diferite tipuri de media (clasică și new media).

Evaluarea practicii profesionale a studenților, din punctul de vedere al calității stagiilor, precum și al satisfacției studenților stagiați, a constituit o etapă importantă a întregii activități. O mare parte dintre datele și informațiile prezentate în continuare au fost culese cu ajutorul unor chestionare aplicate studenților stagiați, înainte și după efectuarea stagiului.

De asemenea, o parte dintre recomandările cuprinse în acest ghid au putut fi formulate în urma discuțiilor purtate cu tutorii și supervizorii de practică în cadrul unor ateliere de lucru desfășurate în cadrul proiectului.

Nu în ultimul rând, studenții au fost cei cărora le-am solicitat să precizeze care sunt tipurile de abilități și competențe dezvoltate în cele două săptămâni de practică. Astfel, evaluarea stagiilor de practică s-a realizat în baza percepțiilor și a părerilor tuturor persoanelor implicate în derularea stagiilor.

B.2. Profilul și așteptările studenților stagiaari

B.2.1. Metodologie

Realizarea acestei părți din ghid a fost posibilă în urma analizei răspunsurilor studenților stagiaari la *Chestionarul inițial cu privire la profilul studentului și așteptările față de stagiul de practică profesională* creat în cadrul prezentului proiect. Răspunsurile au fost analizate utilizând programul de analiză statistică SPSS. Chestionarul a fost compus din șapte secțiuni, după cum urmează:

- Secțiunea I cuprinde 7 tipuri de informații despre respondenți (studenții care urmează să participe la stagiile de practică profesională).
- Secțiunea II încearcă să identifice dacă studenții au mai participat și la alte stagii de practică profesională, precum și care au fost acestea.
- Secțiunea III încearcă să identifice abilitățile și competențele profesionale pe care studenții doresc să le dezvolte pe perioada stagiului de practică (sunt prezentați 21 de itemi).
- Secțiunea IV încearcă să identifice așteptările participanților de la stagiile de practică profesională (sunt prezentați 15 itemi).
- Secțiunea V încearcă să identifice nivelul de aplicabilitate a disciplinelor studiate.
- Secțiunea VI încearcă să identifice sectorul (public, privat sau non-profit) în care studenții doresc să desfășoare stagiile de practică profesională.
- Secțiunea VII încearcă să identifice punctele cheie ale unui stagiu de practică profesională de succes.

Colectarea datelor

Toți respondenții fac parte din grupul țintă al proiectului POSDRU 137510, iar chestionarul a fost distribuit studenților anterior începerii efective a stagiului.

B.2.1.1. Variabile și măsurare

În cadrul chestionarului au fost folosite atât întrebări cu răspuns deschis, cât și întrebări cu răspuns închis, în funcție de natura variabilei analizate.

- A. Întrebările din Secțiunea I (referitoare la informații despre respondenți) sunt mixte:
- Nivelul de studiu – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Licență și 2. Masterat.
 - Numele programului de studiu (și limba de predare) – întrebare deschisă.
 - Anul de studiu – întrebare închisă cu 3 posibilități de răspuns: 1, 2 sau 3.
 - Forma de finanțare – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Buget și 2. Taxă.
 - Genul – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Feminin și 2. Masculin.
 - Vârsta – întrebare deschisă.
 - Mediul de proveniență: – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Urban și 2. Rural.
- B. Întrebările din Secțiunea II (care încearcă să identifice dacă studenții au mai participat și la alte stagii de practică profesională, precum și care au fost acestea) sunt și ele mixte:
- Participarea anterioară la stagii de practică profesională sau internship – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Da și 2. Nu.
 - Descrierea stagiilor anterioare de practică/internship – întrebare deschisă.
- C. Întrebările de la Secțiunea III (în care se încearcă identificarea abilităților și competențelor profesionale pe care stu-

denții doresc să le dezvolte pe perioada stagiului de practică) sunt închise, studenții putând opta între cinci variante de răspuns construite pe o scală tip Likert:

1. Deloc.
2. Puțin.
3. Nici puțin/nici mult.
4. Mult.
5. Foarte mult.

D. Întrebările de la Secțiunea IV (care încearcă să identifice așteptările participanților de la stagiile de practică profesională) sunt închise, studenții putând opta între șase variante de răspuns construite pe o scală tip Likert:

1. Deloc.
2. Puțin.
3. Nici puțin/nici mult.
4. Mult.
5. Foarte mult.
6. Nu știu.

E. Secțiunea V încearcă să identifice nivelul de aplicabilitate a disciplinelor studiate utilizând un singur item/întrebare cu răspuns închis, studenții putând opta între cinci variante de răspuns construite pe o scală tip Likert (de la 1. Foarte scăzut la 5. Foarte ridicat).

F. Secțiunea VI încearcă să identifice sectorul (public, privat sau non-profit) în care studenții doresc să desfășoare stagiile de practică profesională, putând opta între 1. Public, 2. Privat și 3. Non-profit, sau pentru o combinație între oricare 2 sectoare.

G. Întrebările de la Secțiunea VII încearcă să identifice punctele cheie ale unui stagiu de practică profesională de succes, respondenții putând opta între 7 variante predefinite de răspuns sau propune o a 8-a. În cazul acestei întrebări au fost permise răspunsurile multiple.

B.2.1.2. Informații despre stagiar (experiențe anterioare)

Din cei 176 de respondenți, 141 (80,6%) urmează în prezent studiul la nivel licență și 34 (19,4%) la nivel masterat.

Nivelul de studiu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Licență	141	80,1	80,6
	Masterat	34	19,3	19,4
	Total	175	99,4	100,0
Missing	6,00	1	0,6	
Total		176	100,0	

48,8% din respondenți sunt studenți la specializarea Administrație Publică, 37,5% la Comunicare și Relații Publice și 13,7% la Publicitate, proiectul vizând organizare de stagii profesionale pentru studenții de toate cele trei specializări.

Specializarea respondenților

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AP	82	46,6	48,8
	CRP	63	35,8	37,5
	PUB	23	13,1	13,7
	Total	168	95,5	100,0
Missing	5	8	4,5	
Total		176	100,0	

Majoritatea respondenților (92,6%) sunt studenți/masteranzi pe locuri bugetate, doar 7,4% plătind taxă de școlarizare.

Forma de finanțare

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buget	163	92,6	92,6
	Taxă	13	7,4	7,4
	Total	176	100,0	100,0

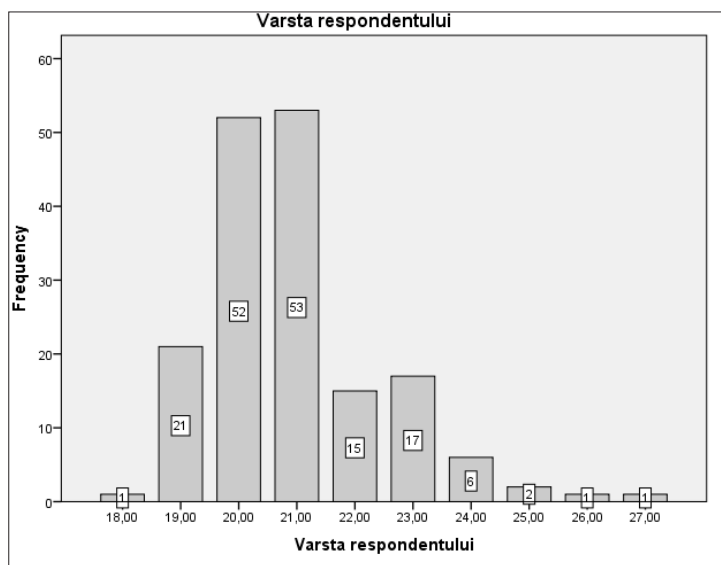
Aproape 85,8% din respondenți sunt de gen feminin, iar 14,2% de gen masculin – această distribuție reflectă într-o oare-

care măsoară și specificul/profilul general al studenților Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării.

Genul respondentului

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminin	151	85,8	85,8	85,8
	Masculin	25	14,2	14,2	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Vârsta studenților înscriși în stagii de practică variază între 18 (1 respondent) și 27 (tot un 1 respondent), aproape 60% având 20 sau 21 de ani; pentru cele 169 de răspunsuri valide primite (7 respondenți nu au completat acest câmp) media este de aproape 21 de ani (20,93).



Majoritatea respondenților (68,8%) provin din mediul urban.

Mediul de proveniență

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Urban	121	68,8	68,8	68,8
	Rural	55	31,3	31,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Din cei 176 de respondenți, majoritatea (105 sau 59,7%) au participat la alte stagii de practică sau internship anterior înscrierii în proiectul POSDRU, ceea ce denotă faptul că studenții stagiați deja au reușit să acumuleze o oarecare experiență profesională. Din cei 176 de studenți, 105 au mai participat la cel puțin un stagiu de practică anterior, 42 au participat la două stagii, 12 la trei stagii și 6 la alte patru stagii de practică profesională. Remarcăm că puțini studenți reușesc sau își propun să efectueze mai mult de un stagiu de practică pe an, aceștia preferând să se conformeze planului de învățământ, conform căruia un student la nivel licență, de exemplu, desfășoară trei stagii de practică pe durata întregului ciclu de studiu.

De asemenea, un număr restrâns de studenți optează pentru stagii de internship. Această constatare poate fi explicată fie prin durata îndelungată a stagiilor de internship (cel puțin 3 luni), fie prin numărul relativ redus al stagiilor de internship organizate pentru studenții de la specializările socio-umane. De asemenea, trebuie să recunoaștem că un astfel de model de implicare a studenților în activitățile instituțiilor și a organizațiilor din Cluj-Napoca reprezintă deocamdată o practică nouă, care a început să ia amploare abia în ultimii ani.

Participarea la stagiile de practică profesională sau internship anterioare pe durata studiilor universitare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	105	59,7	59,7	59,7
	Nu	71	40,3	40,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Numărul de stagii de practică anterioare

		1 stagiu anterior	2 stagii anterioare	3 stagii anterioare	4 stagii anterioare
N	Valid	105	42	12	6
	Missing	72	134	164	170

Cu toate acestea, este îmbucurător faptul că printre organizațiile în care respondenții au efectuat stagii de practică profesională sau internship anterior înscrierii în grupul țintă al proiectului se regăsesc organizații din toate cele trei domenii/sectoare (public, privat și non-guvernamental):

- Organizații (instituții) publice: Prefectura Cluj, Primăria Cluj-Napoca, Primăria Moisei, Primăria Sighișoara, Primăria Borșa, SPCLEP Satu Mare, Consiliul Județean Cluj, Consiliul Județean Satu Mare, Direcția de Sănătate Publică Cluj-Napoca, Institutul Confucius (UBB);
- Organizații (firme, companii) private: Agenția D'Avantage Consult, Amprenta Advertising, Antena 1 (Târgu Mureș), JCI, Sales Consulting, Realitatea TV, Sykes, Topcar Impex SRL, Tursib SA, Raiffeisen, Aegon, GSP, Cotidianul „Zi de Zi” Târgu Mureș, Trend Communication, Brandis, Tastytrip, Radio Cluj, Clockwise Media LTD (Bristol), BRD;
- Organizații (ONG, asociații, fundații) non-guvernamentale: PATRIR (Peace Action Training and Research Institute of Romania), Asociația PROTIN, Studcard, Living Fit (eveniment), Asociația Diecezană Caritas Maramureș, Asociația Pro-Democrația, Asociația pentru Relații Comunitare (ARC), Asociația „Raza de Soare”.

B.2.3. Abilități și competențe care ar trebui dezvoltate pe parcursul stagiilor

Scopul următorului set de variabile a fost acela de a identifica abilitățile și competențele profesionale pe care stagiarii doresc să le dezvolte pe perioada stagiului de practică.

Cele mai mari medii au fost obținute pentru: Capacitatea de a duce la bun sfârșit sarcinile profesionale specifice (4,59), Comportament profesional, etic și responsabil (4,51), Capacitatea de comunicare (cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului de specialitate) (4,49), Capacitatea de a respecta termene limită (4,30) și Capacitatea de a planifica și organiza evenimente (tot 4,30). Majoritatea competențelor/abilităților pe care respondenții au afirmat că doresc să le dezvolte pe perioada stagiului de practică tind să aibă un caracter transversal, făcând referire la abilități/competențe/aptitudini menite să asigure o mai bună integrare pe piața muncii. Totodată, studenții întâmpină greutăți în a identifica corect abilitățile și competențele specifice specializărilor la care își urmează studiile.

Conform mediilor, respondenții sunt mai puțin interesați de: Abilitatea de a munci pe teren (3,59), Competențe în aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare sociologică în domeniul studiilor (3,67), Capacitatea de a identifica și soluționa deficiențe în funcționarea organizației (3,74) și Abilitatea de a oferi consultanță de specialitate în domeniul studiilor (3,78). Majoritatea competențelor/abilităților pe care respondenții au afirmat că doresc să le dezvolte mai puțin pe perioada stagiului de practică tind să aibă un caracter specific, făcând referire la abilitățile/competențele de cercetare, consultanța de specialitate sau munca pe teren.

Între aceste două categorii (competențe/abilități pe care doresc să le dezvolte și pe care nu doresc să le dezvolte), se regăsesc (de la cele mai dezirabile la cele mai puțin dezirabile) următoarele:

- Abilitatea de a ameliora probleme sociale (3,80).
- Capacitatea de a utiliza programe de editare a imaginilor (ex: Photoshop, GIMP, Corel etc.) (3,89).
- Capacitatea de a lucra independent (3,96).
- Capacitatea de a utiliza pachetul Microsoft Office (sau alte editoare de text) (3,97).

În ce măsură doriți să vă dezvoltați următoarele abilități și competențe profesionale pe perioada stagiului de practică?	N		Mean	Median	Mode	Std. Dev.	Min.	Max.
	Valid	Missing						
Abilitatea de a munci pe teren	174	2	3,59	4,00	4,00	1,06	1,00	5,00
Competențe în aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare sociologică în domeniul studiilor	176	0	3,67	4,00	4,00	0,99	1,00	5,00
Capacitatea de a identifica și soluționa deficiențe în funcționarea organizației gazdă	176	0	3,74	4,00	4,00	0,93	1,00	5,00
Abilitatea de a oferi consultanță de specialitate în domeniul studiilor	176	0	3,78	4,00	4,00	0,96	1,00	5,00
Abilitatea de a ameliora probleme sociale	175	1	3,80	4,00	4,00	1,03	1,00	5,00
Capacitatea de a utiliza programe de editare a imaginilor (ex: Photoshop, GIMP, Corel etc.);	175	1	3,89	4,00	5,00	1,10	1,00	5,00
Capacitatea de a lucra independent	176	0	3,96	4,00	4,00	1,01	1,00	5,00
Capacitatea de a utiliza pachetul Microsoft Office (sau alte editoare de text)	175	1	3,97	4,00	4,00	0,97	1,00	5,00
Capacitatea de sinteză și analiză și spirit critic	176	0	4,02	4,00	4,00	0,76	2,00	5,00
Capacitatea de a empatiza cu mediul social	176	0	4,06	4,00	4,00	0,75	1,00	5,00
Leadership	176	0	4,10	4,00	4,00	0,87	1,00	5,00
Abilitatea de a utiliza o limbă străină	176	0	4,18	4,00	5,00	0,97	1,00	5,00
Capacitatea de utilizare a noilor tehnologii de informare și comunicare (inclusiv new media)	175	1	4,23	4,00	5,00	0,94	1,00	5,00
Muncă în echipă	176	0	4,26	4,00	4,00	0,75	1,00	5,00
Capacitatea de a planifica și organiza evenimente	175	1	4,30	4,00	5,00	0,83	1,00	5,00
Capacitatea de a respecta termene limită	175	1	4,30	4,00	5,00	0,75	1,00	5,00
Capacitatea de comunicare (cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului de specialitate)	175	1	4,49	5,00	5,00	0,63	2,00	5,00
Comportament profesional, etic și responsabil	175	1	4,51	5,00	5,00	0,66	2,00	5,00
Capacitatea de a duce la bun sfârșit sarcinile profesionale specifice	176	0	4,59	5,00	5,00	0,65	1,00	5,00

- Capacitatea de sinteză și analiză și spirit critic (4,02).
- Capacitatea de a empatiza cu mediul social (4,06).
- Leadership (4,10).
- Abilitatea de a utiliza o limbă străină (4,18).
- Capacitatea de utilizare a noilor tehnologii de informare și comunicare (inclusiv new media) (4,23), și
- Muncă în echipă (4,26).

B.2.4. Așteptările studenților stagiați

Următorul set de variabile a urmărit identificarea așteptărilor punctuale ale respondenților referitoare la stagiul de practică pe care urmau să îl înceapă.

Conform mediilor, așteptările principale ale studenților fac referire la: Dobândirea de noi cunoștințe (4,75), Îmbunătățirea CV-ului și a șanselor de angajare (4,70), Intrarea în contact (comunicarea, socializarea) cu angajați din domeniu (4,60) și Dezvoltarea unor aptitudini și competențe specifice domeniului de studiu și a viitorului profesional al studentului (4,51). În esență, așteptările studenților/masteranzilor de la stagiile de practică fac referire la dezvoltarea personală (dobândirea de noi cunoștințe și dezvoltarea unor aptitudini/competențe specifice) și creșterea nivelului de angajabilitate (prin îmbunătățirea CV-ului și contactul/socializarea cu angajații din domeniu).

La polul opus (respectiv așteptările mai reduse de la stagiul de practică) se regăsesc: Crearea unei imagini mai bune a activității angajaților din domeniu (4,28), Intrarea în contact cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu (4,30), Aplicarea cunoștințelor teoretice dobândite la cursuri și seminarii (4,35) și Aprofundarea sau fundamentarea cunoștințelor teoretice dobândite la cursuri și seminarii (4,38).

Între cele două tipuri de așteptări, regăsim (în ordinea crescătoare a importanței acordată de respondenți):

- Observarea modului în care sunt soluționate problemele în organizație (4,40).
- Contactul cu potențiali angajatori din domeniu (4,42).

În ce măsură credeți că următoarele afirmații caracterizează așteptările dumneavoastră referitoare la stagiul de practică?	N		Mean	Median	Mode	Std. Dev.	Skewness	Kurtosis	Min.	Max
	Valid	Missing								
Vă creați o imagine mai bună a activității angajaților din domeniu.	174	2	4,28	4,00	4,00	0,69	-0,65	0,19	2,00	5,00
Intrați în contact cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu.	171	5	4,30	4,00	5,00	0,85	-1,50	2,94	1,00	5,00
Aplicați practic cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii.	173	3	4,35	4,00	5,00	0,71	-0,91	0,61	2,00	5,00
Aprofundați sau fundamentați cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii.	175	1	4,38	4,00	5,00	0,71	-1,20	2,34	1,00	5,00
Observați cum sunt soluționate problemele în organizație.	176	0	4,40	4,00	5,00	0,65	-0,89	0,83	2,00	5,00
Intrați în contact cu potențiali angajatori din domeniu.	171	5	4,42	5,00	5,00	0,77	-1,43	2,29	1,00	5,00
Să decideți în alegerea unei cariere sau a unui potențial loc de muncă.	171	5	4,43	5,00	5,00	0,72	-1,44	3,02	1,00	5,00
Vă creați o imagine mai bună a viitorului dumneavoastră în domeniu.	175	1	4,46	5,00	5,00	0,67	-1,45	3,79	1,00	5,00
Vă obișnuiți cu atmosfera și cultura organizațională (modul de a gândi) din organizație.	176	0	4,47	4,50	5,00	0,55	-0,39	-0,90	3,00	5,00
Descoperiți aptitudini și competențe pe care nu erăți conștient că le posedăți.	173	3	4,47	5,00	5,00	0,68	-1,04	0,33	2,00	5,00
Dezvoltați aptitudinile și competențele specifice domeniului de studiu și viitorului dumneavoastră profesional.	176	0	4,51	5,00	5,00	0,68	-1,59	3,74	1,00	5,00
Intrați în contact (comunicați, socializați) cu angajați din domeniu.	176	0	4,60	5,00	5,00	0,58	-1,47	3,04	2,00	5,00
Vă îmbunătățiți CV-ul și implicit șansele de angajare.	175	1	4,70	5,00	5,00	0,54	-1,83	3,68	2,00	5,00
Dobândiți cunoștințe noi.	176	0	4,75	5,00	5,00	0,48	-1,76	2,27	3,00	5,00

- Deciderea în alegerea unei cariere sau a unui potențial loc de muncă (4,43).
- Crearea unei imagini mai bune a viitorului în domeniu (4,46).
- Obișnuirea cu atmosfera și cultura organizațională (4,47), și
- Descoperirea unor aptitudini și competențe pe care nu erau conștienți că le posedă (4,47).

B.2.5. Aplicabilitatea cursurilor

Un alt aspect care a prezentat interes pentru acest proiect a făcut referire la gradul de aplicabilitate a disciplinelor studiate de respondenți până la momentul completării chestionarului. Deși doar 14 respondenți au menționat că disciplinele au un grad scăzut sau foarte scăzut de aplicabilitate, analiza tendinței centrale a datelor (media, mediana și modul) nu creează o imagine neapărat încurajatoare. De asemenea, în urma discuțiilor cu studenții am reușit să reținem că aceștia își doresc stagii de practică în care sarcinile și atribuțiile să aibă un caracter profund aplicativ, iar modul de învățare în sine să fie diferit față de cel cu care au fost obișnuiți în timpul cursurilor și a seminariilor.

Cum apreciați nivelul de aplicabilitate a disciplinelor studiate până în acest moment?

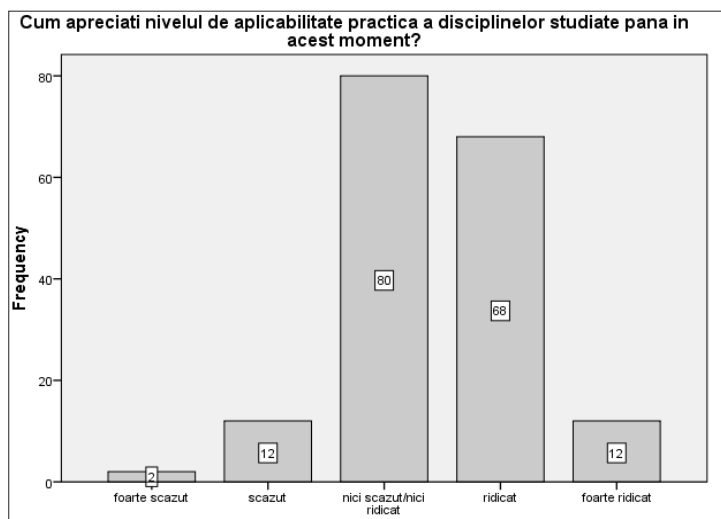
N	Valid	174
	Missing	2
Mean		3,4368
Median		3,0000
Mode		3,00
Std. Deviation		,77087
Minimum/ Maximum		1,00/5,00

Cum apreciați nivelul de aplicabilitate a disciplinelor studiate până în acest moment?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte scăzut	2	1,1	1,1	1,1
	Scăzut	12	6,8	6,9	8,0
	Nici scăzut/nici ridicat	80	45,5	46,0	54,0
	Ridicat	68	38,6	39,1	93,1
	Foarte ridicat	12	6,8	6,9	100,0
	Total	174	98,9	100,0	
Missing	System	2	1,1		
Total		176	100,0		

Conform acestor indicatori, gradul de aplicabilitate se situa între nici scăzut/nici ridicat și ridicat, lucru care scoate în evi-

dență importanța stagiilor de practică în educația studenților/masteranzilor și crearea unor competențe și aptitudini cerute pe piața muncii. Pe de altă parte, gradul mai degrabă mediu de aplicabilitate a materiilor studiate la cursuri poate constitui și o problemă pentru stagiile de practică în particular (deoarece s-ar putea ca pregătirea studenților să nu fie specifică cerințelor/așteptărilor tutorilor de practică) și pentru angajabilitatea studenților în general, dacă curricula universitară nu este suficient corelată cu cerințele pieței muncii.



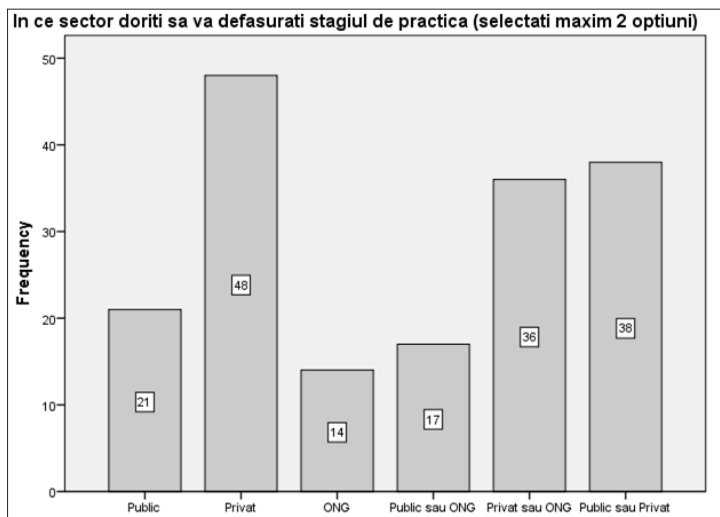
Referitor la tipul organizației în care respondenții ar dori să desfășoare stagiul de practică profesională, cei mai mulți din cei care au optat pentru un singur sector l-au ales pe cel privat (48 de respondenți, 27,6% din total), 21 (12,1%) optând pentru cel public și 14 (8,0%) pentru cel non-guvernamental (ONG). Preferința studenților de a desfășura stagii de practică în mediul privat este una cel puțin surprinzătoare, în condițiile în care o parte covârșitoare a studenților implicați în derularea de stagii au provenit de la programele specializării Administrație Publică. Acest lucru vorbește despre faptul că o parte dintre

studenții la Administrație Publică sunt conștienți de opțiunile lor de angajare, care nu se limitează doar la a accesa job-urile existente în mediul public sau non-profit.

Cei mai mulți din cei care au optat pentru 2 sectoare au selectat „Public sau Privat” (38 de respondenți, respectiv 21,8% din total), aproape la egalitate cu „Privat sau ONG” (36 de respondenți, respectiv 20,7% din total). 9,8% din respondenți (17 persoane) și-au manifestat preferința pentru „Public sau ONG”.

În ce sector doriți să vă desfășurați stagiul de practică (selectați maxim 2 opțiuni)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Public	21	11,9	12,1	12,1
Privat	48	27,3	27,6	39,7
ONG	14	8,0	8,0	47,7
Valid Public sau ONG	17	9,7	9,8	57,5
Privat sau ONG	36	20,5	20,7	78,2
Public sau Privat	38	21,6	21,8	100,0
Total	174	98,9	100,0	
Missing System	2	1,1		
Total	176	100,0		



B.2.6. Puncte critice ale stagiilor de practică

Prin ultima secțiune a chestionarului s-a urmărit identificarea aspectelor pe care studenții le consideră esențiale pentru desfășurarea optimă a stagiilor de practică profesională. Astfel, la întrebarea „Ce considerați că este absolut necesar pentru o participare eficientă la stagiul de practică? (încercuiți toate răspunsurile pe care le considerați relevante)” răspunsurile primite pentru fiecare item au fost următoarele:

Să vă documentați cu privire la instituția gazdă înainte de efectuarea stagiului

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NU	46	26,1	26,3	26,3
	DA	129	73,3	73,7	100,0
	Total	175	99,4	100,0	
Missing	System	1	0,6		
Total		176	100,0		

73,7% dintre respondenți cred că ar trebui să se informeze/documenteze despre activitatea instituției/organizației gazdă înainte de efectuarea stagiului. În esență, cunoașterea mai bună a organizației gazdă (a activității acesteia, dar și a regulilor și normelor de funcționare sau a spațiului de lucru) poate ajuta stagiarul să se integreze mai ușor în organizație și să fie mai eficient în soluționarea sarcinilor care îi sunt atribuite. Cu toate că mulți dintre studenți se declară conștienți cu privire la sarcina lor de a se documenta cu privire la activitatea instituției gazdă, cel puțin înainte de începerea stagiului de practică, o parte dintre tutorii de practică ne-au mărturisit că studenții au tendința să neglijeze acest aspect important.

Pe de altă parte, doar 63,4% din respondenți consideră consilierea în carieră utilă pentru a alege/decide mai bine sectorul în care ar dori să efectueze practica profesională.

Să beneficiați de consiliere în carieră pentru a ști în ce domeniu ați dori să activați

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NU	64	36,4	36,6	36,6
	DA	111	63,1	63,4	100,0
	Total	175	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		176	100,0		

Să primiți informații suplimentare cu privire la organizația la care veți efectua practica

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NU	85	48,3	48,6	48,6
	DA	90	51,1	51,4	100,0
	Total	175	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		176	100,0		

Puțin peste jumătate din respondenți (respectiv 51,4%) sunt de părere că primirea unor informații suplimentare referitoare la organizația unde ar urma să efectueze stagiul ar fi un lucru esențial pentru o participare eficientă la stagiul de practică.

Aproape trei sferturi (74,9%) din respondenți sunt de părere că alegerea instituției/organizației gazdă pentru stagiul de practică poate contribui la eficientizarea activității. Bazându-ne pe acest element, studenții care au beneficiat de stagii de practică profesională organizate prin proiect, au avut ocazia să opteze pentru un anumit stagiul de practică după consultarea prealabilă a unor oferte de practică. Acest lucru a urmărit, pe de o parte, cointeresarea sporită a studenților în activitățile de practică profesională, dar și creșterea convergenței dintre interesele/profilul studenților și profilul organizațiilor gazdă și activitățile în care și-au propus să îi implice pe studenții stagiar. Altfel spus, ne-am dorit ca decizia cu privire la alegerea organizației de practică să aparțină și studentului stagiar, nu doar supervisorului de practică, adică cadrului didactic universitar.

Să puteți alege instituția la care veți participa și domeniul de activitate al acesteia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NU	44	25,0	25,1	25,1
	DA	131	74,4	74,9	100,0
	Total	175	99,4	100,0	
Missing	System	1	0,6		
Total		176	100,0		

Sa fiți asistat în pregătirea pentru stagiul de practică de supervizori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NU	83	47,2	47,4	47,4
	DA	92	52,3	52,6	100,0
	Total	175	99,4	100,0	
Missing	System	1	0,6		
Total		176	100,0		

Puțin peste jumătate din respondenți (52,6%) consideră că ajutorul din partea supervisorului de practică (anterior începerii stagiului) este esențial în vederea realizării unui stagiul de practică eficient, deși acesta din urmă are obligația de a-l îndruma pe parcursul stagiului și evalua după finalizarea stagiului. Pe de altă parte, 151 din 175 de respondenți (sau 86,6%) au pus accent pe îndrumarea tutorelui (persoana din organizația gazdă responsabilă cu coordonarea stagiilor aflați în practică).

Să fiți îndrumat atent de către un tutore responsabil, angajat al respectivei organizații

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NU	24	13,6	13,7	13,7
	DA	151	85,8	86,3	100,0
	Total	175	99,4	100,0	
Missing	System	1	0,6		
Total		176	100,0		

B.3. Rezultatele stagiilor de practică

B.3.1. Metodologie

A doua parte a raportului a fost realizată în urma analizei răspunsurilor studenților stagiari la *Chestionarul final de practică profesională* (autoevaluare) creat în cadrul aceluiași proiect.

Chestionarul a fost compus din șapte secțiuni (baterii de întrebări) și un preambul, după cum urmează:

- Un preambul în care este prezentat scopul chestionarului și faptul că acesta a fost realizat în cadrul proiectului.
- Secțiunea I cuprinde 9 tipuri de informații despre respondenți (studenții care au participat la stagii de practică profesională).
- Secțiunea II încearcă să măsoare gradul de mulțumire a acestora față de 5 elemente ale stagiului de practică.
- Secțiunea III încearcă să identifice gradul de satisfacție a respondenților față de 9 aspecte punctuale ale stagiului de practică.
- Secțiunea IV încearcă să identifice principalele puncte tari și puncte slabe ale stagiului de practică.
- Secțiunea V încearcă să identifice în ce măsură activitatea desfășurată pe parcursul stagiului de practică a contribuit la creșterea angajabilității respondenților (făcând referire la 15 abilități, competențe și aptitudini care ar fi putut fi dezvoltate).
- Secțiunea VI încearcă să identifice opiniile participanților la stagiile de practică profesională referitoare la relația dezvoltată cu persoane din instituțiile gazdă și, mai important, la utilitatea stagiilor de practică pentru viitorul lor profesional.
- Secțiunea VII încearcă să identifice măsurile care ar putea fi adoptate pentru a îmbunătăți stagiile de practică.

Colectarea datelor

Raportul referitor la autoevaluarea studenților care au finalizat stagiile de practică profesională a fost elaborat în urma analizei răspunsurilor oferite de 138 de studenți stagiați (după finalizarea efectivă a stagiului de practică) la *Chestionarul final de practică profesională* (autoevaluare).

Datele au fost colectate în perioada noiembrie 2014 – iulie 2015. Chestionarul a fost aplicat/distribuit cu precădere în forma listată (pe hârtie), existând însă și posibilitatea descărcării variantei electronice a acestuia.

B.3.1.1. Variabile și măsurare

În cadrul chestionarului au fost folosite atât întrebări cu răspuns deschis, cât și întrebări cu răspuns închis, în funcție de natura variabilei analizate, după cum urmează:

- A. Întrebările din Secțiunea I (referitoare la informații despre respondenți sau date socio-demografice) sunt mixte:
 - a. Nivelul de studiu – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Licență și 2. Master.
 - b. Numele programului de studiu (și limba de predare) – întrebare deschisă.
 - c. Anul de studiu – întrebare închisă cu 3 posibilități de răspuns: 1, 2 sau 3.
 - d. Forma de finanțare – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Buget și 2. Taxă.
 - e. Genul – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Feminin și 2. Masculin.
 - f. Vârsta – întrebare deschisă.
 - g. Mediul de proveniență: – întrebare închisă cu două posibilități de răspuns: 1. Urban și 2. Rural.
 - h. Organizația în care a fost efectuată practica profesională – întrebare deschisă.
 - i. Biroul/departamentul – întrebare deschisă.

- B. Întrebările din Secțiunea II (care încearcă să măsoare gradul de mulțumire a stagiilor față de 5 elemente ale stagiului de practică) sunt închise, iar studenții au putut opta între cinci variante de răspuns construite pe o scală tip Likert:
1. Deloc.
 2. Puțin.
 3. Nici puțin/nici mult.
 4. Mult.
 5. Foarte mult.
- C. Întrebările de la Secțiunea III (care încearcă să identifice gradul de satisfacție a respondenților față de 9 aspecte punctuale ale stagiului de practică) sunt închise, iar studenții au putut opta între șase variante de răspuns construite pe o scală tip Likert:
1. Deloc.
 2. Puțin.
 3. Nici puțin/nici mult.
 4. Mult.
 5. Foarte mult.
 6. Nu știu.
- D. Întrebările de la Secțiunea IV (care încearcă să identifice punctele tari și punctele slabe pe care participanții le-au identificat pe parcursul stagiilor de practică profesională) sunt deschise, iar studenții au putut enumera:
- a. puncte tari ale stagiului de practică efectuat, sau
 - b. puncte slabe ale stagiului de practică efectuat.
- E. Întrebările de la Secțiunea V (care încearcă să identifice măsura în care participanții cred că și-au dezvoltat 15 abilități, competențe și aptitudini pe parcursul stagiilor de practică) sunt închise, iar studenții au putut opta între șase variante de răspuns construite pe o scală tip Likert:
1. Deloc.
 2. Puțin.
 3. Nici puțin/nici mult.

4. Mult.
 5. Foarte mult.
 6. Nu știu.
- F. Întrebările din Secțiunea VI (care încearcă să identifice opiniile referitoare la relația dezvoltată cu persoane din instituțiile gazdă și la utilitatea stagiilor de practică pentru viitorul profesional al participanților) sunt închise, iar studenții au putut opta între cinci variante de răspuns construite pe o scală tip Likert:
1. Deloc.
 2. Puțin.
 3. Nici puțin/nici mult.
 4. Mult.
 5. Foarte mult.
- G. Secțiunea VII încearcă să identifice măsurile care ar putea fi adoptate pentru a îmbunătăți stagiile de practică profesională, iar studenții au putut enumera diferite tipuri de acțiuni:
- a. din partea organizației partenere unde au efectuat stagiul de practică;
 - b. din partea FSPAC (a departamentului care organizează programul de studii); sau
 - c. din partea studenților care participă la stagii de practică profesională.

B.3.2. Satisfacția studenților stagiari față de stagiile de practică

Întrebările din prima parte a chestionarelor de evaluare au încercat să măsoare gradul de mulțumire al respondenților față de cinci elemente/aspecte generale ale stagiului de practică. Mediile răspunsurilor la întrebările acestea variază destul de puțin, între 4,16 (mulțumirea față de activitatea supervizorului din FSPAC) și 4,33 (mulțumirea față de modul în care stagiarii s-au implicat pe parcursul stagiului de practică).

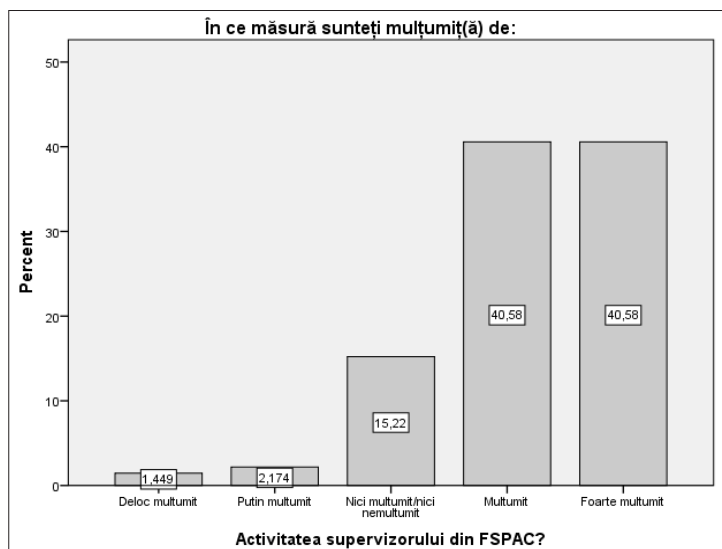
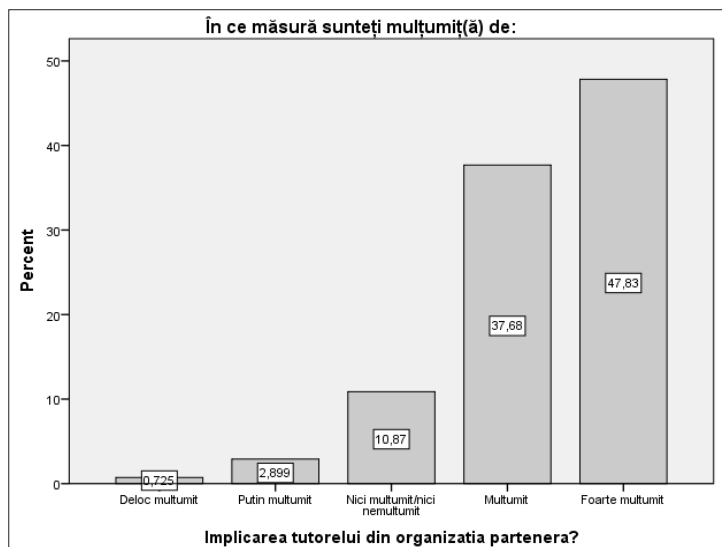
În ce măsură sunteți mulțumiți(ă) de:

		Activitățile la care ați participat pe parcursul stagiului de practică?	Modul în care v-ați implicat pe parcursul stagiului de practică?	Stagiul de practică efectuat (în general)?	Implicarea tutorelui din organizația parteneră?	Activitatea supervisorului din FSPAC?
N	Valid	138	138	138	138	138
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,2246	4,3333	4,2101	4,2899	4,1667
	Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
	Mode	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
	Std. Deviation	,79247	,63169	,78724	,83012	,86778
	Minimum	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Respondenții au fost în mare măsură mulțumiți și de stagiul de practică efectuat (în general) (4,21), activitățile la care au participat pe parcursul stagiului de practica (4,22) și de implicarea tutorelui din organizația parteneră (4,28). Astfel, per ansamblu, studenții se declară în mare măsură mulțumiți de stagiul de practică efectuat, activitățile la care au participat și implicarea lor în acestea, dar și față de relațiile stabilite cu tutorele și supervisorul de practică. Din această perspectivă nu se sesizează nici o problemă în desfășurarea stagiilor de practică, iar opiniile generale ale celor care le-au finalizat sunt în mare măsură pozitive.

Un aspect care iese în evidență se referă la valorile minime obținute pentru aceste variabile: în cazul a trei din ele minimumul a fost 2 (adică respondenții au fost puțin mulțumiți), iar în cazul a 2 variabile (mulțumirea față de activitatea supervisorului din FSPAC și implicarea tutorelui din organizația parteneră) câte un respondent a afirmat că nu a fost deloc mulțumit.

Valoarea maximă obținută în cazul fiecărei variabile a fost 5 (care este de altfel și valoarea maximă posibilă pe scala de măsurare utilizată) lucru care denotă un grad foarte mare de



mulțumire față de aspectele abordate de acești itemi. Trebuie remarcat de asemenea și faptul că toți cei 138 de respondenți au răspuns la toate întrebările din această secțiune.

B.3.2.1. Satisfacția față de diferite elemente ale stagiilor

Următoarea baterie sau set de întrebări din chestionar a avut ca scop identificarea gradului de satisfacție a respondenților față de 9 aspecte punctuale ale stagiului de practică finalizat.

Participanții se declară cel mai mulțumiți de modul în care au fost tratați de către angajații din biroul/organizația cu care au intrat în contact (media răspunsurilor este 4,60), modul în care au fost tratați de către tutorele din organizația parteneră care i-a supravegheat sau coordonat pe durata efectuării stagiului (media este 4,55) și de înțelegerea mai bună a modului în care funcționează organizația în care au desfășurat stagiul de practică (4,27).

Respondenții au fost, de asemenea, mulțumiți de relația cu supervisorul de practică din cadrul FSPAC (4,13), resursele materiale (birou, PC etc.) care le-au fost puse la dispoziție pe durata stagiului (4,15) și de gradul în care au fost implicați în activitățile organizației gazdă (4,17).

La celălalt pol, respectiv aspectele față de care respondenții sunt cel mai puțin satisfăcuți, se află: perioada (durata) de desfășurare a stagiului de practică (media răspunsurilor este 3,85), abilitățile practice dobândite în urma stagiului (media răspunsurilor este 4,00) și cunoștințele noi dobândite în urma stagiului de practică (4,08). Din punct de vedere al mediilor, cele trei aspecte prezentate anterior nu sunt neapărat problematice, deoarece răspunsurile indică (de fapt) tot un grad ridicat de satisfacție (mediile sunt relativ apropiate sau peste 4).

Chiar dacă a obținut scorul cel mai redus, durata stagiilor de practică este una din puținele variabile/aspecte care nu pot fi modificate prin intermediul acestui proiect, deoarece timpul alocat stagiilor de practică este stabilit prin planurile de învățământ/contractele studenților. Cu toate acestea, dacă se dorește luarea în considerare a opiniilor studenților, una dintre recomandările cu privire la îmbunătățirea stagiilor de practică vii-

toare, ar consta în creșterea duratei de practică, atât din punctul de vedere al duratei totale (număr de săptămâni), cât și din punctul de vedere al numărului de ore mediu alocat pregătirii profesionale (conform metodologiei după care s-au desfășurat stagiile de practică din proiect, studenții au trebuit să efectueze un stagiu profesional de minim 40 de ore).

Cât de satisfăcut(ă) sunteți de următoarele aspecte ale stagiului de practică efectuat?	N		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Min.	Max.
	Valid	Missing							
Perioada (durata) de desfășurare a stagiului de practică.	137	1	3,85	4,00	4,00	,95132	,905	1,00	5,00
Abilitățile practice dobândite în urma stagiului de practică.	138	0	4,00	4,00	4,00	,97034	,942	1,00	5,00
Cunoștințele noi dobândite în urma stagiului de practică.	138	0	4,08	4,00	4,00	,96265	,927	1,00	5,00
Relația cu supervisorul de practică din cadrul FSPAC.	138	0	4,13	4,00	4,00	,86448	,747	1,00	5,00
Resursele materiale (birou, PC etc.) care v-au fost oferite.	138	0	4,15	4,00	5,00	,91940	,845	1,00	5,00
Gradul în care ați fost implicat în activitățile organizației.	138	0	4,17	4,00	4,00	,82756	,685	1,00	5,00
Înțelegerea mai bună a modului în care funcționează organizația în care ați desfășurat perioada de practică.	138	0	4,27	4,00	5,00	,81740	,668	1,00	5,00
Modul în care ați fost tratați de tutorele din organizația parteneră care v-a supravegheat sau coordonat pe durata efectuării stagiului.	138	0	4,55	5,00	5,00	,68426	,468	1,00	5,00
Modul în care ați fost tratați de angajații din birou/organizație cu care ați intrat în contact.	138	0	4,60	5,00	5,00	,67855	,460	1,00	5,00

B.3.3. Puncte tari și puncte slabe ale stagiilor

Chiar dacă rata de răspuns la întrebările cu răspuns deschis este mai mică decât pentru întrebările cu răspuns închis, marea majoritate a respondenților a oferit răspunsuri prin care au sesizat/menționat atât punctele tari, cât și cele slabe ale stagiilor prin care au trecut (nu a existat nici o limită referitoare la numărul de aspecte pozitive sau negative care au putut fi menționate în răspunsuri).

Doar 7 respondenți nu au oferit feedback referitor la punctele tari, în timp ce 24 nu au menționat nimic referitor la punctele slabe.

Care credeți că sunt principalele... ?

		Puncte tari ale stagiului de practică efectuat:	Puncte slabe ale stagiului de practică efectuat:
N	Valid	131	114
	Missing	7	24

Având în vedere faptul că această parte a analizei este mai degrabă calitativă, în continuare vor fi prezentate principalele puncte tari și puncte slabe semnalizate de respondenți, precum și numărul respondenților care au menționat aspecte similare (pentru a încerca să observăm importanța aspectelor menționate de aceștia).

Principalele puncte tari menționate de respondenți sunt trecute în tabelul următor:

Care credeți că sunt principalele: puncte tari ale stagiilor de practică profesională?

Dobândirea/acumularea de noi cunoștințe	28
Interacțiunea cu persoane din domeniu	26
Dobândirea unei experiențe reale/participarea directă la activitățile organizației/activitățile desfășurate	21
Dobândirea de noi abilități sau competențe pe durata stagiului	20
Aplicarea cunoștințelor teoretice/aptitudinilor dobândite în facultate	18
Observarea directă a modului în care funcționează organizația gazdă	11
Oferirea unor sarcini de lucru relevante pentru domeniul de studiu	11
Atmosfera din organizație și mediul plăcut de lucru	10
Îmbunătățirea abilităților sau competențelor pe durata stagiului	9

Relația cu tutorele/activitatea acestuia	8
Implicarea în activitățile organizației	6
Responsabilizare	6
Modul în care am fost tratați în organizație	5
Complexitatea sarcinilor îndeplinite	5
Explicațiile primite pe durata stagiului	4
Interacțiunea cu clienții	3
Dezvoltarea spiritului de echipă/munca în echipă	3
Acces liber la informații	2
Subvenția de practică	2
Am aflat care sunt lucrurile la care mă descurc	2
Crearea unei imagini mai bune a viitorului în domeniu	2
Programul flexibil	2
M-a scos din zona de confort	1
Mă simt mai pregătită pentru un viitor loc de muncă	1
Posibilitatea de angajare/contactul cu potențialii angajatori	1
M-a ajutat să iau o decizie referitoare la carieră	1
Resursele materiale puse la dispoziție	1

Principalele puncte tari menționate de respondenți fac referire la: dobândirea/acumularea de noi cunoștințe (28 de respondenți), interacțiunea cu persoane din domeniu (26), dobândirea unei experiențe reale/participarea directă la activitățile organizației/activitățile desfășurate (21), dobândirea de noi abilități sau competențe pe durata stagiului (20) și aplicarea cunoștințelor teoretice/aptitudinilor dobândite în facultate (18).

De asemenea, după ce am parcurs și am analizat o parte dintre rapoartele de activitate ale studenților stagiați, am putut să extragem alte avantaje ale stagiilor organizate. Pe lângă beneficiile menționate mai sus, cu ajutorul studenților au reușit să identificăm și următoarele puncte tari: (1) atmosferă deschisă și atitudine prietenoasă din partea angajaților organizației-gazdă; (2) relația apropiată cu tutorele și supervisorul de practică; (3) oferirea de sprijin și feedback pe durata stagiului din partea tutorelui și/sau a supervisorului de practică; (4) posibilitatea de a acumula experiență profesională; (5) mediu de lucru profesionist/oportunitatea de a interacționa cu profesioniștii din domeniu; (6) calitatea organizării stagiilor și a planificării

acestora; (7) oportunitatea de a pune în aplicare cunoștințele teoretice; (8) diversitatea sarcinilor și a responsabilităților alocate studenților stagiaari; (9) context favorabil creșterii nivelului de încredere în forțele proprii și a ieși din zona de confort a studentului; (10) oportunitatea de a exercsa limbile străine; (11) aprofundarea limbajului de specialitate; (12) flexibilitatea programului de practică; (13) ocazie bună pentru determinarea opțiunilor de angajare și orientare în carieră; (14) oferirea unei remunerări la încheierea stagiilor de practică, și (15) dezvoltarea unor competențe și abilități noi, relevante pentru obținerea unui loc de muncă și inserția pe piața muncii.

Principalele puncte slabe menționate de respondenți sunt trecute în tabelul următor:

Care credeți că sunt principalele: puncte slabe ale stagiului de practică efectuat?

Durata redusă a stagiului de practică	54
Nu am prea fost implicați în activitățile organizației / nu au fost oferite destule sarcini de lucru pe durata stagiului	9
Atribuțiile pe care trebuia să le îndeplinim nu au fost conforme cu specializarea	8
Probleme organizaționale/organizare deficitară a muncii stagiilor	6
Comunicarea deficitară cu membrii organizației/tutorele	5
Stagiul nu a fost sincronizat cu orele/seminariile de la facultate; suprapunerea activității de practică cu orarul de la facultate	5
Tutorele din organizație nu avea cunoștințe (pregătire) de specialitate în domeniu	5
Activitățile la care am participat (sarcinile de lucru) au fost repetitive/monotone	4
Lipsa interacțiunii cu cetățeni sau clienți ai organizației	4
Dezinteresul tutorelui, atitudinea tutorelui față de stagiaari	3
Implicare redusă a angajaților din organizația gazdă	3
Programul inegal de practică	3
Programul și cerințele exacte nu a fost știute de la început	3
Lipsa de flexibilitate a persoanelor aflate la conducere/rigiditate din partea organizației	2
A trebuit să asimilez o cantitate prea mare de informații într-un timp scurt	2
Lipsa spațiului de lucru în organizația gazdă	2
Nu a fost luat în considerare feedback-ul pe care l-am oferit	2
Prea multe documente, etape	2
Am fost prea mulți stagiaari în același timp; având mai puțin de lucru (fiecare) a scăzut posibilitatea de a ne face remarcați	1
Derularea activității în afara sediului, fără un program fix	1
Nu am primit feedback după desfășurarea activităților	1

Principalele puncte slabe ale stagiilor de practică profesională identificate de respondenți după finalizarea acestora fac referire la: durata prea scurtă a stagiului de practică (54 de respondenți), faptul că nu au fost implicați în activitățile organizației sau nu au fost oferite destule sarcini (9), atribuțiile nu au fost conforme cu specializarea (8) și existența unor probleme organizaționale sau organizarea deficitară a muncii stagiilor (6). Ideea cu privire la durata scurtă a stagiilor de practică a fost reiterată de majoritatea studenților și în rapoartele de practică. Totodată, din punctul de vedere al studenților, stagiile de practică au prezentat și dezavantaje suplimentare: (1) comunicarea defectuoasă cu tutorele de practică și/sau supervisorul de practică; (2) gradul redus de dificultate a sarcinilor; (3) convergența redusă între teorie și practică; (4) reticența din partea angajaților instituțiilor publice față de stagiați; (5) lipsa feedback-ului din partea tutorelui de practică cu privire la calitatea sarcinilor îndeplinite; (6) o finalitate neclară sau scăzută a sarcinilor îndeplinite pe durata stagiului; (7) suprapunerea programului de practică cu orarul cursurilor universitare, și (8) grupuri neomogene de studenți stagiați (din punctul de vedere al nivelului de pregătire, al intereselor și al vârstei).

B.3.4. Abilități, competențe și aptitudini dezvoltate în timpul stagiilor

Variabilele următoare încearcă să identifice măsura în care participanții consideră că și-au dezvoltat 15 abilități, competențe și aptitudini profesionale pe parcursul stagiilor de practică.

Primele patru abilități, competențe și aptitudini pe care stagiarii cred că le-au dezvoltat pe durata stagiilor de practică (și singurele cu medii mai mari decât 4) sunt: îmbunătățirea CV-ului și implicit a șanselor de angajare (4,30), obișnuirea cu atmosfera și cultura organizațională (respectiv modul de a gândi din organizație) (4,15), intrarea în contact (comunicarea și socializarea) cu angajații din domeniu (4,10) și crearea unei imagini mai bune a activității angajaților din domeniu (4,07).

Pe durata stagiului de practică, respondenții sunt de părere că au întâmpinat mai multe dificultăți în ceea ce privește intrarea în contact cu cetățeni sau clienți (3,38), cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu (3,54) sau cu potențialii angajatori din domeniu (3,70). De asemenea, aceștia nu prea au reușit să aprofundeze sau fundamenteze cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii (3,67) sau să descopere aptitudini și competențe pe care nu erau conștienți că le posedă (3,73).

O posibilă explicație pentru aceste deficiențe ale stagiilor de practică poate face referire la complexitatea sarcinilor delegate studenților; dacă sarcinile au fost ușoare sau superficiale, stagiarii nu au avut ocazia de a-și depăși limitele și de a identifica competențe noi sau de a se implica în activități inedite (astfel, nu au reușit nici să aprofundeze și nici să fundamenteze cunoștințele teoretice pe care le posedau). Mai mult, lucrând sub îndrumarea tutorelui de practică, putem presupune că stagiarii au fost oarecum feriți sau izolați de contactul direct cu clienții organizației (asta dacă activitățile în care erau implicați presupuneau acest contact direct) sau cu conducătorii organizațiilor partenere (care ar fi putut deveni potențiali angajatori). Fiind oarecum izolați în interiorul organizațiilor, studenții nu au putut nici să observe problemele cu care se confruntă ceilalți angajați din domeniu, expunerea lor pe piața muncii rămânând oarecum deficitară.

Celelalte variabile din această baterie de întrebări au făcut referire la: dobândirea de cunoștințe noi (4,00), crearea unei imagini mai bune a viitorului lor în domeniu (3,98), observarea modului în care sunt soluționate problemele în organizații (3,95), deciderea în alegerea unei cariere sau a unui potențial loc de muncă (3,93), dezvoltarea aptitudinilor și competențelor specifice domeniului de studiu și viitorului profesional (3,87) și la aplicarea practică a cunoștințelor teoretice dobândite la cursuri și seminarii (3,81).

În ce măsură credeți că activitatea desfășurată pe parcursul stagiului de practică v-a ajutat să:	N		Mean	Median	Mode	Std. Dev.	Min.	Max.
	Valid	Missing						
Vă îmbunătățiți CV-ul și implicit șansele de angajare?	137	1	4,306	4,00	5,00	,8537	1,00	5,00
Vă obișnuiți cu atmosfera și cultura organizațională (modul de gândire) din organizație?	138	0	4,159	4,00	4,00	,8216	1,00	5,00
Intrați în contact (comunicați, socializați) cu angajați din domeniu?	138	0	4,108	4,00	4,00	,9255	1,00	5,00
Vă creați o imagine mai bună a activității angajaților din domeniu?	138	0	4,072	4,00	4,00	,8162	1,00	5,00
Dobândiți cunoștințe noi?	138	0	4,000	4,00	4,00	,9122	1,00	5,00
Vă creați o imagine mai bună a viitorului dumneavoastră în domeniu?	138	0	3,985	4,00	4,00	,9279	1,00	5,00
Să observați cum sunt soluționate problemele în organizații?	138	0	3,956	4,00	4,00	,9426	1,00	5,00
Să decideți în alegerea unei cariere sau a unui potențial loc de muncă?	138	0	3,934	4,00	4,00	,8730	1,00	5,00
Dezvoltați aptitudinile și competențele specifice domeniului de studiu și viitorului dumneavoastră profesional?	138	0	3,876	4,00	4,00	,9624	1,00	5,00
Aplicați practic cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii?	138	0	3,818	4,00	4,00	,9833	1,00	5,00
Descoperiți aptitudini și competențe pe care nu erăți conștient că le posedați?	138	0	3,731	4,00	4,00	1,091	1,00	5,00
Intrați în contact cu potențiali angajatori din domeniu?	138	0	3,702	4,00	4,00	1,085	1,00	5,00
Aprofunțați sau fundamentați cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii?	138	0	3,688	4,00	4,00	,9498	1,00	5,00
Intrați în contact cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu?	138	0	3,543	4,00	4,00	,9750	1,00	5,00
Intrați în contact cu cetățeni/clientenți?	138	0	3,384	4,00	4,00	1,167	1,00	5,00

În demersul de evaluare a stagiilor de practică ne-am bazat și pe percepțiile studenților cu privire la utilitatea stagiilor de

practică, în general, dar și cu privire la competențele și abilitățile specifice pe care aceștia au reușit să le dezvolte/dobândească pe durata stagiilor. Așadar, analiza rapoartelor de practică a studenților ne-a ajutat să alcătuim următoarele liste de competențe și abilități:

COMPETENȚE dezvoltate în urma efectuării stagiilor de practică:

- Comunicaționale/tehnice și digitale, utilizare TIC (programe specifice – editare imagini; Microsoft – Word, Excel).
- Public speaking/realizare de prezentări.
- Utilizarea unui limbaj specific instituției/organziației; înțelegerea termenilor de specialitate.
- Cercetare/analiză și interpretare date, creare și gestionare baze de date; cercetare de piață.
- Elaborarea strategiilor de dezvoltare (*specializarea Administrație Publică*).
- Organizare traininguri/workshopuri și evenimente; moderare evenimente.
- Competențe de marketing și relații PR; realizare planuri de marketing și de promovare/ aplicarea cunoștințelor de branding și rebranding (*specializările Comunicare și Relații Publice, și Publicitate*).
- Promovare evenimente și/sau produse; campanii de promovare.
- Realizare design grafic; realizare concepte grafice (*specializările Comunicare și Relații Publice, și Publicitate*).
- Media planning.
- Elaborare și gestionare strategii.
- Elaborare strategii de comunicare organizațională (*specializările Comunicare și Relații Publice, și Publicitate*).
- Capacitatea de a sintetiza unele documente cu conținut juridic, capacitatea de a interpreta actele normative în vigoare.
- Înțelegerea circuitului actelor într-o instituție.

- Înțelegerea culturii organizaționale a organizației.
- Relaționarea cu publicul și beneficiarii/înțelegerea nevoilor cetățenilor.
- Evaluare politici publice și identificare/alegerea soluțiilor privind politicile publice (*specializarea Administrație Publică*).
- Capacitatea de analiza o problema de interes public (*specializarea Administrație Publică*).
- Scriere de proiecte pentru accesarea fondurilor europene;
- Implementarea unor proiecte.
- Utilizarea programelor și instrumentelor specifice pentru managementul proiectelor.
- Competențe antreprenoriale/realizare planuri de afaceri;
- Fundraising/comunicare cu donatorii.
- Utilizarea limbilor străine; traduceri.
- Administrare/arhivare documente.
- Redactare documente/realizare materiale scrise.
- Elaborare texte/copywrite.
- Menținere site/cont Facebook.

ABILITĂȚI dezvoltate în urma efectuării stagiilor de practică:

- Organizatorice.
- Sortare și căutare informații/date; analiză și sinteză; gândire critică;
- Managementului timpului; punctualitate.
- Planificare și organizare.
- Munca în echipă.
- Atenție la detalii/spirit de observație.
- Abilități de leadership.
- Asumare responsabilități/sarcini; prioritizare sarcini.
- Adaptare la situații tensionate/muncă în condiții de stres.
- Negociere și mediere de conflicte.
- Luarea deciziilor.
- Adaptare la programul de muncă; adaptabilitate/flexibilitate.

- Comunicare interpersonală.
- Adoptarea unui comportament profesional și responsabil.
- Vorbirea în public.
- Creativitate.
- Empatie, diplomație, inteligență emoțională, încredere în sine.

B.3.5. Activitățile de practică și utilitatea stagiilor de practică

Referitor la utilitatea percepută a stagiilor de practică, majoritatea respondenților au fost de acord că studenții ar beneficia mai mult de pe urma stagiilor de practică, dacă ar avea o atitudine pro-activă (media a fost 4,36), studenții ar beneficia mai mult de pe urma stagiilor de practică dacă acestea s-ar desfășura pe perioade mai mari de timp (media a fost 4,32), participarea la stagii de practică ajută în construirea unei cariere (4,29) și că timpul petrecut în organizație reprezintă un avantaj pentru viitorul profesional (media a fost 4,28).

Faptul că stagiile de practică ar trebui să se desfășoare pe perioade mai lungi de timp și că studenții ar trebui să fie pro-activi (sau mai implicați) pe durata acestora sunt recomandări generale care au mai fost scoase în evidență și în alte analize, dar în același timp reprezintă aspecte care nu țin neapărat de acest proiect (durata e stabilită în planurile de învățământ/contractele studenților), în timp ce motivarea poate fi văzută ca un fenomen mai degrabă intrinsec (care depinde în mare măsură de stagii și dorințele/așteptările lor individuale de la aceste stagii). În schimb, trebuie menționată legătura pozitivă între participarea la stagii de practică profesională și creșterea angajabilității; timpul petrecut în organizații pe perioada stagiului de practică poate familiariza studenții cu piața muncii și cerințele unui loc de muncă, și în același timp, stagiile sunt percepute ca un element ajutător în construirea unei cariere.

În schimb, studenții sunt ceva mai reticenți referitor la următorii itemi din acest set de întrebări: o să păstreze legătura cu tutorele de practică sau alte persoane cunoscute pe perioada stagiului de practică (3,88), cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii sunt corelate cu aspectele practice din câmpul muncii (3,80) și o să păstreze legătura cu organizația unde au desfășurat practica profesională (3,77).

Faptul că studenții percep cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii ca fiind doar parțial corelate cu aspectele practice din câmpul muncii reiese și din alte studii (aceeași percepție e împărtășită în mare măsură și de angajatori) și întărește accentul care trebuie pus pe aspectele mai practice ale sistemului educațional (respectiv stagii de practică profesională sau internship-uri). În schimb, faptul că studenții sunt oarecum reticenți în a păstra legătura cu organizațiile gazdă sau cu persoane din acestea poate fi considerat problematic.

Scopul stagiilor de practică ar trebui să fie mai complex decât petrecerea unui interval de timp în organizațiile gazdă; stagiile ar trebui să creeze o legătură între stagiași și acestea, legătură care să poată fi apoi fructificată (direct sau indirect) în vederea inserției absolvenților pe piața muncii. Stagiarilor pot (și mai important ar trebui) să vadă stagiile de practică ca pe un prilej de a intra în contact cu câmpul muncii, organizații și profesioniști din domeniu și de a pune bazele unor rețele informale care pot fi folosite în vederea găsirii unui loc de muncă. În pofida acestei constatări generale, am putut observa și cazuri în care studenții stagiași și tutorii de practică din organizațiile gazdă nu au încetat colaborarea imediat după definitivarea stagiului. O parte dintre studenți au solicitat în mod deliberat prelungirea șederii în organizație în calitate de interni sau voluntari. Astfel de cazuri ne-au făcut să ne convingem de faptul că, în mare parte, cultivarea relației dintre tutori și studenții stagiași depinde de voința și deschiderea persoanelor implicate în derularea stagiilor profesionale.

În ce măsură credeți că:	N		Mean	Median	Mode	Std. Dev.	Min.	Max.
	Valid	Missing						
Participarea la stagiile de practică vă ajută în construirea unei cariere?	138	0	4,29	4,00	4,00	0,67	2,00	5,00
Cunoștințele dobândite la cursuri și seminarii sunt corelate cu aspectele practice din câmpul muncii?	137	1	3,80	4,00	4,00	0,88	1,00	5,00
Studentii ar beneficia mai mult de pe urma stagiilor de practică, dacă acestea s-ar desfășura pe perioade mai mari de timp?	138	0	4,32	5,00	5,00	0,83	2,00	5,00
Studentii ar beneficia mai mult de pe urma stagiilor de practică, dacă ar avea o atitudine pro-activă?	138	0	4,36	4,00	4,00	0,64	3,00	5,00
Timpul petrecut în organizație reprezintă un avantaj pentru viitorul dumneavoastră profesional?	138	0	4,28	4,00	4,00 ^a	0,75	1,00	5,00
O să păstrați legătura cu organizația unde ați desfășurat practica profesională?	138	0	3,77	4,00	4,00	1,02	1,00	5,00
O să păstrați legătura cu tutorele de practică sau alte persoane cunoscute pe perioada stagiului de practică?	138	0	3,88	4,00	4,00	0,95	1,00	5,00

B.3.6. Îmbunătățirea stagiilor de practică

Prin intermediul unor întrebări cu răspuns deschis, stagiarii au putut face recomandări/propuneri pentru a îmbunătăți calitatea stagiilor de practică. Ca și în cazul itemului referitor la puncte tari/slabe identificate pe parcursul stagiului, nu a existat nici o limită referitoare la numărul de aspecte pozitive/negative care au putut fi menționate.

Totuși, se observă faptul că în jur de 25% din respondenți au ales să nu facă propuneri în cazul fiecărei sub-variabile.

Având în vedere faptul că această parte a analizei este mai degrabă calitativă, în continuare vor fi prezentate principalele recomandări propuse de respondenți, precum și numărul res-

Ce măsuri ar putea fi adoptate pentru a îmbunătăți stagiile de practică?

	Din partea organizației partenere unde ați efectuat stagiul de practică:	Din partea FSPAC (a departamentului care organizează programul de studii):	Din partea studenților care participă la stagii de practică profesională:
N	Valid Missing	107 31	99 39
			103 35

pondenților care au menționat aspecte similare (pentru a încerca să observăm importanța/validitatea propunerilor făcute).

B.3.6.1. Organizațiile gazdă

Principalele măsuri ar putea fi adoptate de organizațiile gazdă pentru a îmbunătăți stagiile de practică sunt trecute în tabelul următor:

Organizația (tutorele și ceilalți membri) ar trebui să acorde mai multă atenție stagiilor.	20
Ar trebui să pregătească un plan de acțiune pentru stagii; o mai bună organizare/planificare a activității acestora.	19
Ar trebui să gândească/ofere mai multe activități pentru studenți.	12
Sarcinile ar trebui să fie mai clare/detalieră activităților.	12
Perioada de practică ar trebui să fie mai lungă.	11
Activitățile ar trebui să fie mai diversificate.	10
Activitățile stagiilor ar trebui să fie mai complexe (solicitanți).	7
Comunicarea cu stagiarii ar trebui îmbunătățită.	6
A fost bine/nu sunt recomandări.	5
Alocarea mai multor locuri pentru studenți.	4
Ar trebui să fie mai multe activități pe teren.	3
Activitățile în care sunt implicați studenții ar trebui să fie mai specifice domeniului de studiu.	3
Organizațiile (tutorii sau alți membri) ar trebui să ofere feedback mai detaliat studenților, să evidențieze sarcinile pe care le-au finalizat corespunzător și aspectele care ar trebui îmbunătățite.	3
Oferirea unui spațiu dedicat de lucru.	3
Ar trebui să pună mai mult accent pe lucrul în echipă.	2
Programul ar trebui să fie mai flexibil.	2
Stagiarii ar trebui să fie implicați în mai multe activități ale organizației, să cunoască clienții.	2

Conform respondenților, principalele măsuri care ar putea fi adoptate de organizațiile gazdă pentru a îmbunătăți stagiile

de practică fac referire la: faptul că organizația (tutorele și ceilalți membri) ar trebui să acorde mai multă atenție stagiilor (20 de respondenți), pregătirea unui plan de acțiune pentru stagii și o mai bună organizare/planificare a activității acestora (19 respondenți), o mai bună detaliere/clarificare a sarcinilor stagiilor (12 respondenți), o ofertă mai variată a activităților în care pot fi implicați stagiarii (tot 12 respondenți) și prelungirea perioadei pe care aceștia o petrec în organizație (10 respondenți).

B.3.6.2. Beneficiar (UBB, FSPAC)

Principalele măsuri care ar putea fi adoptate de UBB (FSPAC) pentru a îmbunătăți stagiile de practică sunt trecute în tabelul următor:

Alocarea unei perioade mai lungi de timp pentru stagii de practică.	30
Diversificarea organizațiilor unde se poate face practică profesională.	20
Comunicarea cu stagiarii ar trebui îmbunătățită.	8
Ar trebui organizate mai multe proiecte similare.	7
Colaborarea cu organizația gazdă pentru a stabili activitatea zilnică/ regândirea orarului - corelarea cu alte activități (prezența la curs, seminar)	7
Alegerea mai bună a organizațiilor partenere/verificarea acestora înaintea începerii stagiilor/crearea unor parteneriate cu acestea	6
Monitorizare mai atentă a studenților pe durata stagiului de practică.	6
Nimic.	6
Supervizorul ar trebui să fie mai implicat în activitatea de practică, să viziteze mai des organizațiile gazdă.	4
Reducerea numărului de documente care trebuie completate.	4
Cursurile și seminariile să fie mai bine legate de activitatea practică.	3
O supraveghere mai atentă a organizațiilor gazdă.	2
Propunerea unor activități organizației partenere prin care să poată fi utilizate practic cunoștințele dobândite.	2
Gruparea stagiilor după nivelul de studiu.	2
Studenții cu rezultate bune ar trebui să fie prioritizați în alegerea celor mai bune stagii de practică.	2
Desfășurarea practicii în perioade diferite din an, în aceleași organizații.	1

Principalele măsuri care ar putea fi adoptate de UBB (FSPAC) pentru a îmbunătăți stagiile de practică identificate de respondenți fac referire la: prelungirea perioadei pe care stu-

denții o petrec în stagii de practică (30 de respondenți), diversificarea organizațiilor unde se poate face practică profesională (20 de respondenți), îmbunătățirea comunicării cu studenții stagiați (8 respondenți), organizarea altor proiecte similare (7 respondenți) și colaborarea cu organizațiile gazdă pentru a stabili activitatea zilnică a stagiatorilor (regândirea orarului și corelarea acestuia cu alte activități) (tot 7 respondenți).

O altă recomandare venită din partea studenților a constat în cooptarea unui număr mai larg de parteneri de practică în program, precum și în diversificarea ofertelor de practică pentru studenți. De exemplu, studenții de la specializările Comunicare și Relații Publice, și Publicitate și-au exprimat interesul față de efectuarea unor stagii de practică într-o serie de agenții de publicitate de renume din municipiul Cluj-Napoca, iar studenții de Administrație Publică s-ar fi bucurat să își extindă contactul cu administrația publică locală, reprezentată și prin alte instituții decât consiliul județean, prefectură și primăria (în cazul acesta sugestiile s-au referit la poliție, direcția de asistență socială și de protecția a copilului, oficiul pentru protecția consumatorului etc.).

Diversificarea sarcinilor și a activităților în care urmează să fie implicați studenții reprezintă un alt aspect pe care l-au menționat stagiarii, alături de sugestia cu privire la includerea și a unor sarcini ce presupun muncă de teren. Alte recomandări s-au referit la alcătuirea unor grupuri de stagiați cu un număr restrâns de studenți, oferirea unor stagii de practică care să se plieze mai bine pe specializarea/interesele studenților, oferirea ocaziei de a interacționa cu clienții și/sau cetățenii și asigurarea unei comunicări mai eficiente între student și tutore/supervizor.

B.3.6.3. Participanții/stagiarii

Principalele măsuri care ar putea fi adoptate de studenții stagiați pentru a îmbunătăți stagiile de practică sunt trecute în tabelul următor:

Studentii ar trebui să fie mai implicați/interesați de activitatea desfășurată pe durata stagiilor (atitudine pro-activă).	76
Studentii ar trebui să fie mai serioși/responsabili (să trateze activitatea ca un loc de muncă).	26
Studentii ar trebui să fie mai deschiși și mai dornici să învețe lucruri noi.	12
Să se informeze mai bine (referitor la activitatea organizației) înainte de a începe stagiul.	6
Să ofere feedback referitor la ce merge bine și ce nu merge bine pe perioada stagiului.	3
Colaborare mai bună cu angajații.	2
Participarea la cât mai multe stagii.	2
Să propună ei activitățile pe care ar dori să le realizeze.	2
Nu am nici o propunere, totul a fost OK.	2
Punctualitate.	2
Să se adapteze la mediu.	2
Să comunice cu ceilalți studenți practicanți.	2
Studentii ar trebui să fie mai proactivi în a identifica/selecta ei organizația care corespunde cel mai bine cerințelor lor.	2
Să anunțe supervisorii dacă lucrurile nu merg bine în organizație sau dacă nu sunt respectate prevederile inițiale.	1

Principalele recomandări pentru studenții stagieri pentru a îmbunătăți stagiile de practică fac referire la: faptul că aceștia ar trebui să fie mai implicați/interesați de activitatea desfășurată pe durata stagiilor (sau să aibă o atitudine pro-activă) (76 de respondenți), să fie mai serioși/responsabili (sau să trateze activitatea de practică ca pe un loc de muncă) (26 de respondenți) sau să se informeze mai bine (referitor la activitatea organizației) înainte de a începe stagiul (12 respondenți).

Secțiunea C.
Întreprinderea simulată

Dan-Octavian BALICA
Paula-Mariana BEUDEAN
Bogdan-Andrei MOLDOVAN

C.1. Introducere

C.1.1. Planificarea activității în cadrul proiectului

Activitatea 6, *Implicarea a 60 de studenți de la FSPAC-UBB în cadrul unei întreprinderi simulate în domeniul consultanței în afaceri*, a presupus implicarea a 60 de studenți în activitățile unor întreprinderi simulate.

Prin proiectul POSDRU/161/2.1/G/137510 – „Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate” s-a dorit ca pe parcursul a trei etape a câte 12 săptămâni (3 luni), studenții selectați să fie distribuiți pe posturi în cadrul firmei și să fie implicați în activitățile acesteia.

Astfel, s-a urmărit ca studenții să beneficieze de asistență în antreprenoriat, punând în practică abilități și cunoștințe de management organizațional, management financiar, managementul resurselor umane, marketing și promovare, și să fie sprijiniți direct în organizarea activității și întocmirea documentelor specifice (organigrama, fișe de post, ordine de plată, facturi etc.). Domeniul activității de consultanță ales pentru activitatea întreprinderii simulate era prevăzut să includă: realizarea de strategii de dezvoltare pentru comunități locale, politici publice, realizarea documentației pentru proiecte cu finanțare nerambursabilă, realizarea de planuri de afaceri, studii de fezabilitate etc.

Activitatea 6 a presupus un set de 5 sub-activități:

- A6.1 Înființarea și organizarea întreprinderii simulate.
- A6.2 Organizarea și selecția studenților care să activeze în cadrul întreprinderii.

- A6.3 Implicarea studenților în activitățile întreprinderii – câte 20 de studenți în vederea activării în cadrul întreprinderii simulate pe o perioadă de 3 luni.
- A6.4 Evaluarea activității studenților care au activat în cadrul firmelor și acordarea de premii studenților cu rezultate deosebite.
- A6.5 Realizarea unei conferințe cu participarea experților și a studenților implicați în activitate în vederea prezentării, diseminării și dezbaterii rezultatelor și a experienței în cadrul întreprinderii simulate.
- A6.6 Realizarea unui ghid de bune practici în format electronic și tipărit cu informații relevante cu privire la derularea proiectului și cu recomandări pentru îmbunătățirea programelor de consiliere, de practică, a activității în cadrul întreprinderii simulate și a curriculei.

Metodologia Activității 6, de întreprindere simulată, prevede ca fiecare întreprindere simulată va fi înființată, organizată și va funcționa cu respectarea metodologiei ROCT. Stagiul în cadrul întreprinderii urma a fi recunoscut drept stagiul de practică fiecărui student care a finalizat cu succes activitatea în cadrul întreprinderii simulate, primind la final o subvenție în valoare de 600 de lei.

Selecția studenților urma a se face pe bază de dosar (care include CV și scrisoare de intenție) și pe baza unui interviu. Studenții eligibili pentru a fi implicați în activitățile de întreprindere simulată proveneau de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate, nivel licență și masterat. Activitatea acestora urma a fi asistată de trei experți, doi experți învățământ, angajați ai solicitantului – Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, și un expert în educație antreprenorială din partea partenerului – Fundația Danis pentru Dezvoltare Managerială. La finalul fiecăruia din cele trei stagii, studenții urmau a fi evaluați de către experți cu privire la implicare și activitatea prestată. Pe

baza evaluării, studenților cu rezultate deosebite (10/stagiu) li se ofereau premii. Ulterior desfășurării activității întreprinderilor simulate, experții implicați aveau sarcina de a realiza un raport privind lecțiile învățate și propunerile de îmbunătățire a curriculei. Apoi, pe baza acestui raport, precum și pe baza experienței dobândite în cadrul proiectului, experții contribuiau la realizarea ghidului de bune practici al proiectului.

Rezultatele planificate pentru Activitatea 6, întreprindere simulată, erau următoarele:

1. Înființarea și înscrierea în ROCT a unei întreprinderi simulate în domeniul consultanței în afaceri.
2. Un spațiu echipat și dotat pentru funcționarea întreprinderii simulate.
3. 60 de studenți selectați în vederea implicării în cadrul întreprinderii simulate.
4. Realizarea unei organigrame a întreprinderii.
5. 60 de studenți implicați și asistați în activitățile întreprinderii.
6. 60 de studenți cu competențe antreprenoriale dezvoltate.
7. Trei rapoarte de evaluare a activității studenților implicați.
8. 30 de premii acordate studenților cu rezultate deosebite.
9. O conferință de prezentare, diseminare și dezbateră a rezultatelor obținute.
10. Un ghid de bune practici privind consilierea, stagiile de practică și activitatea din cadrul întreprinderii simulate.
11. 60 de subvenții acordate studenților care au activat în cadrul întreprinderii simulate.

Aceste rezultate urmau a fi corelate cu un alt set de indicatori ai proiectului, respectiv următorii indicatori de output:

1. 60 de persoane asistate (studenți) în tranziția de la școală la viața activă.

2. 65% din persoanele asistate în tranziția de la școală la viața activă care au obținut un loc de muncă sau au participat activ la cursuri ulterioare.
3. 1 studiu / analiză / raport / strategie pentru tranziția de la școală la viața activă.

C.1.2. Prezentarea generală a activității de întreprindere simulată

În cadrul proiectului, în perioada noiembrie 2014 – iunie 2015, au fost înființate șase întreprinderi simulate. Deși inițial proiectul prevedea înființarea unei singure întreprinderi simulate în care să fie implicați succesiv 60 de studenți, coordonatorii acestei activități au luat decizia de a înființa șase întreprinderi simulate, astfel ca fiecare grup de 10 studenți să treacă complet prin procesul de înființare și administrare a unei afaceri. Astfel, fiecare grup de studenți a înființat și coordonat o întreprindere simulată timp de trei luni.

Pentru a stimula competitivitatea și pentru a apropia activitatea de întreprindere simulată cât mai mult de condițiile unei piețe reale, pentru fiecare ciclu de activitate de trei luni, au funcționat câte două întreprinderi care au intrat într-o competiție de a crea servicii mai bune, de a funcționa mai bine, precum și de a negocia și vinde mai multe servicii.

Toate întreprinderile au fost înființate având domeniul de activitate principal „activități de consultanță pentru afaceri și management” (cod CAEN 7022), conform cerințelor proiectului. Acest domeniu de activitate s-a potrivit cel mai bine cu tipul de pregătire a studenților – studenți înscriși în programele de licență sau masterat din departamentele de administrație publică, comunicare, relații publice și publicitate. În același timp, unele dintre întreprinderile simulate și-au ales și domenii secundare de activitate, care răspundeau, suplimentar și complementar, nevoilor de învățare ale studenților, având legătură și mai directă cu activități de publicitate, marketing, comunicare.

Activitatea de întreprindere simulată a fost coordonată de trei experți, doi din partea Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării și un expert din partea partenerului proiectului – Fundația Danis pentru Dezvoltare Managerială. Aceștia au experiență în educație antreprenorială, precum și în activitățile specifice derulate în cadrul întreprinderilor simulate: consultanță în management și afaceri, resurse umane, marketing-vânzări și educație financiară.

APEL SELECȚIE STUDENȚI PENTRU CONSILIERE PROFESIONALĂ (360 LOCURI)	
<p>Cine? Studenții de la nivel licență și masterat, specializările Administrație Publică, Comunicare și Relații Publice și Publicitate Beneficii:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicii de consiliere profesională gratuite (evaluarea profilului psihocapacitativ, consilieri de grup, traininguri specializate). ▪ Vizită de lucru la Amsterdam, Universitatea de Vrije, cu 20 dintre cei mai buni participanți la ședințele de consiliere. <p>Cât timp? Trei ședințe de consiliere. Selecție: concurs de dosare Mai multe detalii, online, la ZZZ</p>	
<p style="text-align: center;">STAGIU DE PRACTICĂ PLĂTITĂ (200 LOCURI)</p> <p>Cine: Studenții de la nivel licență și masterat, specializările Administrație Publică, Comunicare și Relații Publice și Publicitate (care au de efectuat un stagiu de practică obligatoriu în anul universitar 2014-2015, înscris în contractul de studii).</p> <p>Beneficii:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Practica o faci pe bune, cu tineri care îți vor acorda tot sprijinul de care ai nevoie; ▪ NU trebuie să cauți tu instituții, firme sau ONG-uri pentru practică. Ne ocupăm noi de asta. ▪ La finalizarea stagiului de practică primești o subvenție de 600 de lei pentru munca depusă. <p>Când: stagiile de practică au loc în perioada octombrie 2014-iulie 2015. Cât timp: 2 săptămâni (40 de ore) Selecție: concurs de dosare Mai multe detalii, online, la XXX</p>	<p style="text-align: center;">ÎNTEPRINDERE SIMULATĂ (60 LOCURI)</p> <p>Cine: Studenții din anul 3 și studenții masterazi de la specializările Administrație Publică, Comunicare și Relații Publice și Publicitate.</p> <p>Beneficii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vei beneficia de educație antreprenorială într-un cadru similar cu cel al unei firme reale. • Vei învăța practic cum se întreprinde și cum funcționează o firmă, • Vei realiza strategii de dezvoltare locală, vei scrie proiecte pentru finanțări nerambursabile, și vei întocmi planuri financiare, de marketing sau de resurse umane, toate acestea în cadrul facultății • Vei fi asistată de specialiști în formarea antreprenorilor și în consultanță; • Implicarea în întreprindere simulată este asimilată unui stagiu de practică, astfel la final vei primi o subvenție de 600 de lei; cei mai buni 30 de studenți vor fi premiați suplimentar cu câte 800 de lei! <p>Cât timp: 3 luni, în perioada octombrie 2014 -iunie 2015 Selecție: concurs de dosare și interviu motivațional Mai multe detalii, online, la YYY</p>
<p>Înscrieri: 1-10 octombrie 2014, între 9⁰⁰-15⁰⁰ la Departamentul ID-IFR Dosarul de înscriere conține:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formule de înscriere, disponibile la Departamentul ID-IFR (lângă secretariatul zi, Cristina Ciupci) - Scrisoare de motivație, disponibilă online la CCC. - CV format Europass, disponibil online la http://http://europass.cedefop.europa.eu. - Copie după CI. <p>Toți studenții care se înscriu la programul de practică sau la cel de întreprindere simulată trebuie să participe și la cele trei ședințe de consiliere profesională pe parcursul anului universitar 2014-2015. Mai multe detalii găsiți pe http://apub.ro/cpspis/</p>	

C.2. Selecția studenților în cadrul activității de întreprindere simulată

Selecția studenților în cadrul activității de întreprindere simulată (ÎS) s-a făcut etapizat. În primă fază, am lansat apelul pentru proiect, inclusiv pentru activitatea de întreprindere simulată. Apelul a accentuat beneficiile profesionale, educaționale și materiale pe care le presupune participarea în proiect. Anunțul nu a inclus detalii despre selecție, acestea fiind disponibile separat, pentru fiecare activitate, la linkuri specifice, cuprinse în anunț. Anunțul a fost postat pe site-ul facultății, al proiectului și al departamentelor de Comunicare, relații publice și publicitate și Administrație Publică.

Specific pentru ÎS am dezvoltat o descriere separată a procesului de selecție, disponibilă online, care cuprindea totodată și beneficiile activității:

Selecție:

Selecția se face pe baza dosarului depus până în data de 10 octombrie la secretariat ID, Cristina Ciupei. Dosarul trebuie să conțină: formularele de înscriere (se completează la secretariat), scrisoare de motivație, copie după CI, CV.

Criterii de evaluare a aplicațiilor:

1. **Scrisoarea de motivație** – 40% (vor fi urmărite claritatea și concizia scrisorii, precum și calitatea justificării motivării de participare în întreprinderea simulată).
2. **CV** – 20% (vor fi urmărite calitatea CV-ului și activitățile extracurriculare sau cele care arată inițiativă din partea applicantului, precum și rezultatele academice din semestrul anterior).
3. **Interviu de grup** – 40% (vor fi urmărite prezența, abilitățile de comunicare, spontaneitatea și originalitatea aplicațiilor) selecția se va face în limita celor 60 de locuri!

Durata stagiului: 3 luni, în trei sesiuni: octombrie – decembrie, ianuarie – martie, aprilie – iunie.

Ce presupune?

- Studenții selectați vor fi distribuiți pe posturi în cadrul unei întreprinderi simulate și vor fi implicați în activitățile acesteia.
- Studenții vor pune în practică a cunoștințe și abilități de management organizațional, management financiar, managementul resurselor umane, marketing și promovare.
- Domeniul activității întreprinderii virtuale include: realizarea de strategii de dezvoltare pentru comunități locale, elaborarea de politici publice, realizarea de documentații pentru proiecte cu finanțare nerambursabilă, realizarea de planuri de afaceri, planuri de marketing, studii de fezabilitate etc.
- În desfășurarea și organizarea activității și întocmirea documentelor specifice unei firme (organigrama, fișe de post, ordine de plată, facturi etc.) studenții vor fi asistați de experți din cadrul proiectului.

Etapa de recrutare este absolut critică pentru profilul studenților care participă în ÎS-uri. În cazul nostru, activitatea fiind parte a unui proiect mai mare, am organizat recrutarea simultan cu activitatea de practică, însă recomandăm, pe cât posibil, individualizarea recrutării pentru ÎS-uri și personalizarea acesteia, astfel încât să reflecte cât mai bine scopul și activitățile în care vor fi implicați studenții. Dificultățile pe care le-am întâmpinat în recrutarea studenților (am organizat trei sesiuni de selecție) arată că partea de promovare poate fi îmbunătățită.

În ceea ce privește selecția, așa cum precizează anunțul, am folosit trei criterii de selecție:

1. **Scrisoarea de motivație** – 40% din nota finală, fiind avute în vedere claritatea și concizia scrisorii, precum și calitatea justificării motivării de participare în întreprinderea simulată.
2. **CV** – 20% din nota finală, fiind urmărite calitatea CV-ului și activitățile extra curriculare sau cele care arată inițiativă din partea candidatului, precum și rezultatele academice din semestrul anterior. În particular, acolo unde studenții au desfășurat anterior activități similare, am notat acest lucru, având prioritate în procesul de desemnare a coordonatorilor ÎS, în prima fază a întreprinderilor.
3. **Interviu de grup** – 40% din nota finală, fiind evaluate prezența, abilitățile de comunicare, spontaneitatea și originalitatea aplicațiilor.

Un accent deosebit a fost pus pe interviul de grup, unde candidații au avut un răgaz să răspundă la o serie de itemi într-un formular de interviu: să se gândească la o experiență recentă care ar putea fi utilă pentru ÎS; să spună ce anume ar dori să facă în cadrul ÎS și de ce; să precizeze care sunt așteptările de la ÎS; și să ofere un răspuns unei situații ipotetice, care le testează creativitatea, precum și raționamentul și sensibilitățile

candidaților: în timpul unui potop, ei se află într-o barcă și au voie să selecteze doar alte două persoane pentru a le salva viața oferindu-le un loc în barcă. Răspunsurile studenților au fost extrem de variate, de la familie, la prieteni, ingineri, medici, personaje fantastice etc.

Ulterior, studenții au predat formularele de interviu și am purtat discuții cu fiecare dintre aceștia. Scopul exercițiului scris nu a fost de a evalua ce au notat candidații pe hârtie, ci de a ne asigura că nu se vor influența reciproc în oferirea răspunsurilor, caz în care ultimii respondenți ar putea fi într-un avantaj superior.

Fiecare candidat a fost evaluat, scorurile acestuia fiind ponderate cu evaluarea aferentă scrisorii de motivație și a CV-ului.

Privind selecția studenților, facem următoarele recomandări:

- organizarea recrutării separat de alte activități și personalizarea acesteia;
- reducerea ponderii scrisorii de motivație și a CV-ului, în cazul în care este supra-ofertă de locuri în ÎS în raport cu studenții disponibili. Acestea însă nu ar trebui eliminate. Scrisoarea de motivație este o bună oportunitate de introspecție pentru student, prin care acesta este încurajat să analizeze critic oportunitatea de a participa la ÎS;
- prioritizarea interviului în procesul de selecție;
- dezvoltarea unei machete de *profiling* pe care supervisorii să o folosească în procesul de selecție și care să le permită ulterior conturarea ÎS-urilor;
- restrângerea numărului de locuri, pentru a fi în mod real o competiție și un proces de selecție riguros;
- menținerea interviului colective, întrucât oferă totodată studenților o imagine de ansamblu asupra contracandidaților și potențialilor viitori colegi.

C.3. Activitățile realizate în cadrul întreprinderilor simulate

Obiectivele specifice pe care ni le-am propus pentru cele trei luni de activitate cu fiecare grup de 20 de studenți implicați în întreprinderi simulate au fost:

- Înființarea și administrarea a două întreprinderi simulate și implicarea constantă a 20 de studenți în cadrul acestor întreprinderi, timp de 3 luni.
- Dezvoltarea a două planuri de afaceri pentru întreprinderile simulate.
- Crearea, promovarea și vânzarea de servicii de consultanță în afaceri.

Organizarea pe grupe a studenților:

Grupul de 20 de studenți a fost împărțit în două grupe, a câte 10 studenți. Fiecare grupă a fost responsabilă pentru înființarea unei întreprinderi simulate și pentru a activa în cadrul acestei întreprinderi. Apoi, în fiecare grupă au fost desemnate de către experți două persoane care să fie responsabile pentru organizarea întâlnirilor de lucru și pentru comunicarea cu experții. Fiecare grupă a inclus studenți din ambele departamente – administrație publică, respectiv comunicare și relații publice și publicitate – astfel încât abilitățile și cunoștințele studenților să se îmbine cât mai eficient în cadrul întreprinderii simulate.

Organizarea pe departamente a studenților:

În primele trei săptămâni de activitate a întreprinderii simulate, studenții au lucrat în cele două grupe, de câte 10 studenți, pentru înființarea întreprinderii, astfel încât toți studenții să treacă prin procesul de înființare a unei întreprinderi.

Apoi, din săptămâna a patra, studenții au fost împărțiți în trei departamente: servicii, marketing-vânzări-financiar și re-

surse umane. La fiecare trei săptămâni, studenții s-au rotit în cele trei departamente, astfel încât fiecare student să aibă șansa de a acumula cunoștințe și a-și dezvolta abilități în toate cele trei arii importante de organizare a unei companii. Pentru toate cele 12 săptămâni, unul dintre studenți a avut rolul de manager al unei companii. Fiecare departament a primit sarcini de îndeplinit în cadrul întreprinderii simulate pentru fiecare ciclu de câte trei săptămâni de activitate.

Activitățile planificate pentru cele trei luni de activitate a fiecărei întreprinderi simulate au fost:

Săptămânile 1-3

Înființarea întreprinderii simulate

- Completarea documentației pentru înscrierea întreprinderii simulate pe platforma ROCT (rezervare nume, cerere de autorizare, act constitutiv etc.).
- Crearea unui cont pe ROCT pentru întreprinderea simulată.
- Transmiterea documentației către ROCT.
- Realizarea planului de afaceri / business model al întreprinderii simulate.

Săptămânile 4-6

Servicii

- Analiza de date statistice pentru un client.
- Calcul de indicatori statistici.
- Elaborarea raportului de transmis clientului.

Resurse umane

- Organigrama întreprinderii simulate.
- Realizare fișe de post.
- Întocmire contracte de muncă.
- Evaluare de personal.

Marketing-vânzări-financiar

- Realizare buget și flux de numerar.
- Realizarea logo-ului firmei și a foii cu antet.

- Dezvoltarea structurii website-ului.
- Calcul de preț.
- Contract de furnizarea de servicii.
- Facturare.
- Contribuție la realizarea raportului de analiză de date.
- Calcul salarii și plăți de salarii.

Săptămânile 7-9

Servicii

- Întocmirea documentației pentru o cerere de finanțare nerambursabilă, conform unui ghid dat.
- Alte activități/servicii solicitate eventual de alte întreprinderi simulate/firme de exercițiu de pe platforma ROCT.

Resurse umane

- Fișe de pontaj și condică de prezență.
- Manualul firmei.
- Analiza de nevoi de training/de formare a angajaților firmei.
- Evaluare colegială.
- Designul unui program de dezvoltare/de formare.
- Activități de teambuilding.

Marketing-vânzări-financiar

- Ștampila firmei.
- Catalog de produse/servicii.
- Redactarea și actualizarea paginilor de pe site-ul firmei.
- Contactarea a unei alte întreprinderi simulate, în vederea unei tranzacții de vânzare/cumpărare (contactare, negocieri, livrare, plată și încasare, servicii post-vânzare).
- Plăți și încasări (achiziții, gestionare).
- Calcul de preț.
- Contract de furnizarea de servicii.
- Calcul salarii și plăți de salarii.
- Fișe de înregistrări ieșiri/intrări și pentru comenzi.

Săptămânile 10-12

Servicii

- Realizare strategie de dezvoltare locală/studiu de fezabilitate sau alt serviciu din catalogul de produse elaborat de studenți sau cerut de o altă întreprindere simulată/firmă de exercițiu de pe platforma ROCT.

Resurse umane

- Fișe de pontaj și condică de prezență.
- Evaluare colegială.
- Activități de teambuilding.
- Dezvoltarea unei proceduri/politici de selecție de personal.
- Documentație pentru încetarea contractelor de muncă.

Marketing-vânzări-financiar

- Actualizarea paginilor de pe site-ul firmei.
- Contactarea a unei alte întreprinderi simulate, în vederea unei tranzacții de vânzare/cumpărare (contactare, negociere, livrare, plată și încasare, servicii post-vânzare).
- Plăți și încasări.
- Calcul de preț.
- Contract de furnizarea de servicii.
- Calcul salarii și plăți de salarii.
- Bilanțul activității.

Planul de activități a fost adaptat apoi fiecărui grup de studenți, luând în considerare planurile de afaceri dezvoltate de aceștia, structura grupului, nevoile studenților de dezvoltare, precum și experiența câștigată cu fiecare întreprindere simulată înființată în proiect. Descrierea activităților realizate în cadrul acestor întreprinderi, precum și recomandările experților sunt prezentate mai jos.

C.3.1. Activitățile departamentului de servicii

Baze de date / indicatori dezvoltare economică

Una din activitățile realizate de departament a fost cea a creării unei baze de date și identificarea avantajelor competitive și comparative ale unui municipiu. Pentru realizarea bazei de date s-au utilizat date brute provenite de la Institutul Național de Statistică referitoare la numărul de angajați. Datele brute au fost ulterior grupate pe domenii de activitate și sectoare de activitate conform CAEN (codul activităților economiei naționale). Această etapă a presupus un volum de muncă extrem de ridicat din partea studenților.

După etapa de agregare a datelor și a calcului numărului de angajați pe sectoare, studenții au calculat un set de coeficienți și indicatori pentru fiecare din sectoarele fiecărui municipiu, ceea ce a ulterior permis identificarea avantajului competitiv și avantajului comparativ al municipiilor.

Abilitățile exersate în cadrul acestui exercițiu au constat atât în partea de compilare a datelor și crearea unei baze, cât și de măsurare a gradului de dezvoltare economică al unor comunități prin identificarea și selectarea indicatorilor relevanți și calcularea unor indicatori noi, ceea ce a însemnat dobândirea de cunoștințe noi.

Bază de date financiar-bugetare

O altă activitate realizată de membrii departamentului de servicii a constat în realizarea unei baze de date și calcularea unui set de indicatori financiar-bugetari, care au permis măsurarea performanței financiare a unor autorități locale. Pornind de la date brute disponibile pe site-ul Direcției de Politici Fiscale și Bugetare ale Ministerului Dezvoltării Regionale, studenții au creat o bază de date cu valorile multianuale ale unui set de indicatori relevanți. Ulterior, pe baza acestora au măsurat performanța financiară și au testat relațiile existente între anumite variabile prin intermediul unor corelații și regresii, utilizând un soft de prelucrare a datelor statistice.

Abilitățile exersate în cadrul acestui exercițiu au constat în partea de compilare a datelor și crearea unei baze, în identificarea unei metode de măsurare a performanței financiare, selectarea indicatorilor relevanți și în utilizarea programului de prelucrare statistică a datelor și implicit testarea unor relații între variabile, ceea ce a presupus exersarea sau dobândirea unor cunoștințe.

Cerere de finanțare

O altă activitate a departamentului de servicii a constat în elaborarea unui proiect / documentații pentru obținerea unei finanțări europene nerambursabile. În acest sens am utilizat apelul de proiecte din cadrul Măsurii 4.3. a Programului Operațional Regional 2007-2013, „Sprijinirea dezvoltării microîntreprinderilor”, din cadrul axei 4, „Sprijinirea dezvoltării mediului de afaceri regional și local”. Pentru a duce la bun sfârșit sarcina, în primă fază studenții s-au documentat referitor la criteriile de eligibilitate ale solicitanților și ale proiectului, criteriile de selecție, modul de completare a cererii de finanțare, întocmirea bugetului și condițiile de verificare și evaluare tehnică a proiectului.

Ulterior, pe baza condițiilor din ghidul de finanțare, studenții au dezvoltat proiectul de finanțare, au identificat și elaborat activități și au completat un set de documente, mai exact:

- Formularul cererii de finanțare.
- Calendarul activităților.
- Bugetul proiectului.
- Declarație de eligibilitate.

Sarcina a fost una dificilă, studenții trebuind să identifice activități care să fie în concordanță atât cu nevoile firmei proprii, cât și cu limitele și condițiile impuse de finanțator. Studenții au dobândit și exersat abilități și deprinderi în ceea ce privește formularea unor obiective, identificarea activităților care să corespundă obiectivelor formulate și condițiilor din ghidul

solicitantului, bugetarea activităților, elaborarea unui calendar de implementare, identificare unor indicatori de măsurare și corelarea activităților și a bugetului cu criteriile de evaluare tehnico-financiare ale finanțatorului.

Planificarea afacerii

Activitatea de realizare a unui plan de afaceri de către departamentul de servicii a fost bazată pe experiența anterioară în realizarea planului de afaceri pentru întreprinderea simulată proprie. Pornind de la abilitățile deja dobândite și exersate, studenții au fost încurajați să dezvolte planul financiar. În acest sens, studenții au utilizat un soft care le-a permis obținerea unor cunoștințe și deprinderi în ceea ce privește previzionarea financiară a afacerii pe termen mediu și lung.

Studenții au fost nevoiți să identifice principalele cheltuieli legate de investiția inițială, exclusiv acele achiziții și plăți necesare pornirii afacerii și stabilirea duratei de amortizare a mijloacelor fixe achiziționate în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Pe lângă cheltuielile legate de investiții studenții au realizat estimări ale cheltuielilor realizate de firmă – tipologie și valori estimate, diferențierii între cheltuieli fixe și cheltuieli variabile, acordând atenție termenului de plată al bunurilor sau serviciilor achiziționate și stocului de mărfuri. Un alt aspect urmărit a fost cel al estimării numărului de angajați, al previzionării tipurilor de posturi din organizație, dar și o estimare a salariilor acestora pe o anumită perioadă, în concordanță cu planurile de viitor ale firmei.

Veniturile firmei au fost estimate pe baza tipurilor de bunuri sau servicii vândute de firmă. Astfel, studenții au identificat absolut toate tipurile de bunuri și servicii produse/furnizate și s-a estimat pentru fiecare dintre acestea prețul unitar fără TVA completat cu o previzionare realistă a cantității vândute pe cinci ani de analiză. De asemenea, s-a acordat atenție termenului de plată al serviciilor și stocului de produse finite, în ca-

zul în care tipul afacerii impunea utilizarea celor două variabile (bunuri/servicii facturabile, cu plata la termen și producerea de bunuri de utilizare îndelungată).

După estimarea cheltuielilor legate de investiție și opera-rea ulterioară a afacerii, dar și a veniturilor pe termen mediu și lung, membrii departamentului servicii au identificat necesarul de contribuție proprie sau, în cazul în care necesarul de finanțare era asigurat cu ajutorul unui credit bancar, estimarea unei rate a dobânzii, perioade de rambursare a acestuia.

Ulterior acestor etape, pe baza softului utilizat, studenții au interpretat valorile indicatorilor din contul de profit și pierdere (profitabilitate), cash flow (situația fluxurilor de numerar din finanțare și din activități operaționale; fluxul de numerar net și soldul final), bilanț, dar și valorile unui set important de indicatori:

- Rata marjei brute.
- Rata EBITDA.
- Lichiditatea generală.
- Lichiditatea imediată.
- Solvabilitate generală.
- Solvabilitate patrimonială.
- Gradul de îndatorare.
- Valoarea netă actualizată.
- Rata internă de rentabilitate.

Această activitate a fost una extrem de complexă, presupunând cunoștințe anterioare în utilizarea softului, dar și abilități antreprenoriale specifice. Ulterior studenții au furnizat un training legat de modul de realizare al unui plan de afaceri.

Training/team building

Studenții departamentului servicii au fost încurajați să identifice și să furnizeze propriile servicii pe baza abilităților și cunoștințelor lor. O însemnată parte dintre aceștia au ales să dezvolte și furnizeze module de training sau team building pe

diverse domenii precum:

- Metode eficiente de rezolvare a problemelor și luare a deciziilor (identificarea și evaluarea alternative de rezolvare care pot contribui la creșterea eficienței personale și profesionale; dezvoltarea unui plan de acțiune pentru orice problemă, parcurgerea corectă a etapelor de rezolvare a unui conflict și folosirea eficientă a instrumentelor practice precum brainstorming, diagramă cauză-efect, matricea decizională, harta proceselor etc.).
- Planificare strategică pentru întreprinderi și tehnici de promovare creative (cunoașterea misiunii, afacerii, produselor și serviciilor, redefinirea activității, cunoașterea domeniului și a competiției, elaborarea de strategii interne, strategii externe și aplicarea planului strategic).
- Strategie de marketing (etapele de realizare a unei strategii de marketing și aspectele cele mai importante de urmărit în procesul de realizare a strategiei, precum și în cel de implementare).
- Team building (înțelegerea modului în care funcționează echipele performante, identificarea principalelor mecanisme de funcționare într-o echipă, identificarea rolurilor într-o echipă, dezvoltarea comportamentelor constructive de interacțiune, dobândirea încrederii în colegi, acționarea constructivă în situații limită).
- Team building (activități de întărire și de dezvoltare a echipei, icebreakere și energizare).

C.3.2. Activitățile departamentul de resurse umane

În cadrul departamentului de resurse umane au fost îndeplinite o serie de sarcini, o parte dintre acestea repetitive datorită rolului critic, iar o parte unice. Astfel, fiecare grupă de studenți a avut de elaborat contracte individuale de muncă și fișe de post, precum și fișa de prezență și pontajul. De asemenea, fiecare ciclu de resurse umane a avut de elaborat o evaluare

colegială aplicată la nivel de ÎS la finalul ciclului lor, precum și organigrama aferentă ciclului lor. Adițional, toate grupurile de resurse umane au fost încurajate să organizeze team-building-uri.

Pe lângă aceste sarcini comune, fiecare grupă a avut de îndeplinit o serie de sarcini specifice, și anume:

- Plan managerial și regulament de organizare internă, menite pe de-o parte de a completa planul de afaceri elaborat inițial, iar pe de altă parte de a încuraja studenții să se gândească la valorile care să le ghideze interacțiunea în cadrul ÎS.
- Evaluarea nevoilor de formare a colegilor și propunerea unui plan de adresare a acestora.
- Realizarea unui plan de recrutare și selecție pentru noi posturi în cadrul organizației.
- Elaborarea documentației de încetare a CIM-urilor.

Scopul sarcinilor a fost de a familiariza studenții cu activitatea specifică din departamentul de resurse umane, în particular contracte de muncă, evaluarea performanțelor și formare profesională.

Experiența a fost benefică însă, atât din răspunsurile studenților la evaluarea finală ÎS, cât și din comunicarea de pe parcurs cu coordonatorul de resurse umane apare evident că anumite sarcini au fost mai puțin entuziasmante pentru aceștia – fișă de pontaj și de prezență, ROI.

Câteva recomandări se conturează pe baza aceste experiențe:

- Asigurarea că studenții sunt familiarizați cu legislația muncii anterior înscrierii în ÎS sau, cel puțin, evaluarea prealabilă a cunoștințelor lor din acest domeniu. Este posibil să fie necesar un curs introductiv integral despre legislația muncii sau desfășurarea în paralel a unui asemenea curs. Programele de licență în domeniul administrației publice au un asemenea curs în curricula.

**Profil - Consultant de Dezvoltare a
Afacerii (Business Development
Promotor)**

Formare și Experiință

Studii universitare Management sau economie

Minim 1 an experiență în domeniul economic

Experiință în investiții, planificarea și dezvoltarea afacerilor.

Competențe profesionale

Concepte de bază ale Tehnologiei Informației

Utilizarea computerului și organizarea fișierelor

Editare de text(Word)

Calcul tabelar(Excel)

Baze de date(Access)

Prezentări(PowerPoint)

Utilizare internet și poștă electronică.

Cunoștințe în realizarea analizei datelor în vederea obținerii informației esențiale

Cunoștințe în achiziție baze de date

Cunoștințe în segmentare comercială și strategică

Cunoșterea de tehnici de negociere

Limba engleză (citit, scris, vorbit) sau germană, franceză

Sumar plan de recrutare și selecție pentru noi posturi
în cadrul organizației (exemplu de document creat de studenți)

- Existența unor coordonatori ciclici, în funcție de sarcina avută în vedere. În particular, dacă scopul este dezvoltarea unei strategii de recrutare și selecție, este oportun un anumit coordonator, specializat pe acest aspect, în timp ce un alt coordonator ar putea coordona componenta de evaluare a nevoilor de formare sau elaborării sistemului de evaluare și recompensare. Totuși, această recomandare este ideală, nu critică pentru buna desfășurare a sarcinilor de resurse umane.
- Invitarea unor experți în resurse umane în cadrul lucrului pe departamente, complementar sau ca soluție alternativă la propunerea de mai sus.
- Obligatorietatea pentru departamentul de resurse umane a realizării unor team-building-uri și identificarea unor mecanisme de încurajare a celorlalți de a participa la astfel de activități. Experiența ne-a arătat cât de benefice sunt asemenea activități pentru coeziunea și buna desfășurare a activității la nivel de grupuri.
- Mutarea salarizării la nivel de resurse umane și așezarea planului managerial ca sarcină de grup pentru ÎS ca ansamblu sau chiar eliminarea acestuia din rândul sarcinilor obligatorii.
- Introducerea unor sarcini privind motivarea salariaților și evaluarea acestei dimensiuni la nivel organizațional.

C.3.3. Activitățile departamentului de marketing-vânzări-financiar

În cadrul departamentului de marketing-vânzări-financiar, studenții au avut mai întâi de întocmit bugetul și fluxul de numerar al întreprinderii pentru cele trei luni de activitate. Această activitate a fost gândită pentru a le oferi o imagine de ansamblu studenților asupra aspectelor financiare ale firmei, dar și pentru a învăța cum bugetul și fluxul de numerar sunt legate de activitatea de vânzări a firmei. Astfel, pornind de la

buget și flux de numerar, studenții și-au programat activitatea de realizare a serviciilor, precum și activitățile de promovare, negocieri și vânzare.

Apoi, pe partea de promovare, tot la începutul activității de întreprindere simulată, studenții au avut de realizat logo-ul întreprinderii, website-ul acesteia și catalogul de produse. Aceste activități au avut menirea de a stimula creativitatea studenților, de a-și dezvolta abilitățile de promovare, de comunicare scrisă, precum și abilitățile tehnice, având în vedere că au folosit diverse soft-uri de grafică și platforme de realizare de website-uri. De asemenea, studenții au învățat cum să gândească materialele de promovare din perspectiva potențialilor clienți.

Odată cu dezvoltarea de servicii, studenții au început realizarea de oferte pentru aceste servicii, oferte ce au fost transmise spre coordonatori, spre întreprinderea simulată concurentă din cadrul proiectului, precum și spre alte întreprinderi simulate de pe platforma ROCT. Exercițiul de realizare a ofertelor a fost util pentru studenți pentru că aceștia au învățat cum să calculeze și cum să prezinte prețul unui serviciu, precum și pentru că au învățat cum să abordeze clienți prin email și telefon, cum să negocieze și cum să construiască ofertele astfel încât acestea să fie axate pe rezolvarea de probleme a clienților, pe acoperirea nevoilor acestora.

Odată ce ofertele au fost acceptate, studenții au avut de întocmit contracte de servicii pentru clienții lor și au eliberat facturi după ce serviciile au fost prestate. Astfel, studenții au învățat cum se realizează contractele de vânzări și facturile, dezvoltându-și cunoștințele de educație financiară, precum și abilitățile de folosire a programelor de Word, Excel, Acrobat Reader, precum și a platformei ROCT.

După realizarea plăților de către clienți, studenții au învățat cum să facă transferuri bancare, folosind platforma virtuală ROCT. Prin aceste transferuri bancare au făcut plăți de utilități, chirie, consumabile, precum și de salarii. De altfel, studenți au

învățat cum să realizeze un stat de plată, cum se calculează salariile și care sunt taxele pe care trebuie să le plătească un angajat și un angajator. Și prin aceste exerciții, studenții și-au dezvoltat cunoștințele de educație financiară, precum și abilitățile de folosire a programului excel, precum și a platformei ROCT – similară unei platforme de Internet Banking.

La finalul activității, studenții din acest departament, cu cooperarea celorlalți colegi, au realizat un bilanț al firmei (formatul bilanțului a fost adaptat, astfel încât acesta să rezume activitățile firmei). Bilanțul i-a ajutat pe studenți să aibă o imagine de ansamblu a activității întreprinderii lor, precum și să își evalueze propria activitate.

Recomandăm păstrarea tuturor acestor activități în cadrul unei întreprinderi simulate viitoare. Activitățile și sarcinile specifice au contribuit la dezvoltarea cunoștințelor și abilităților antreprenoriale și financiare ale studenților și în același timp studenții s-au arătat extrem de interesați de aspectele de marketing și vânzări, precum și de cele de realizare de plăți. Pe de altă parte, cele mai grele activități, așa cum au fost percepute de studenți, au fost realizarea bugetului, fluxului de numerar, precum și calculul de preț. Chiar dacă la aceste activități studenții au întâmpinat dificultăți, acestea i-au provocat și i-au ajutat să învețe lucruri noi și să își dezvolte abilități noi.

C.4. Evaluarea activității de întreprindere simulată și evaluarea studenților

C.4.1. Criteriile de evaluare a studenților implicați în activitatea de întreprindere simulată

Întreprinderea simulată, cu toate beneficiile pe care le presupune, are un dezavantaj major, și anume: lipsa feedback-ului din partea clientului. În toate cazurile, în $\frac{2}{3}$ din cicluri, clienții am fost noi, coordonatorii activității, cei care am hotărât dacă achiziționăm sau nu un serviciu, prețul pentru care achiziționăm acel serviciu. Platforma online, deși le-a permis studenților să găsească clienți multipli, nu este ideală pentru partea de feedback. Fiecare întreprindere are interes să aibă o cifră de afaceri cât mai ridicată, fiind astfel foarte deschisă la a încheia tranzacții fără a ține cont de calitatea produsului.

Așadar, în designul întreprinderii ne-am confruntat cu câteva dileme:

- Cum să simulăm cât mai bine realitatea, mai ales opțiunea consumatorilor de *exit*?
- Cum să ne asigurăm că studenții vor urmări interesul comun al întreprinderii în primul rând, ca o cale de realizare a interesului individual?
- Cum să prevenim problema *free rider*?
- Cum să-i facem responsabili unii față de ceilalți?

Soluțiile pe care le-am identificat la aceste dileme se regăsesc mai jos:

- În primul rând, crearea unui climat de competiție între întreprinderi, pentru a simula cât mai mult realitatea.
- În al doilea rând, condiționarea unei treimi din nota finală a fiecărui student, de care depinde posibilitatea de a lua premiu, de rezultatele întreprinderii ca întreg.

- În al treilea rând, condiționarea unei treimi din nota finală de evaluările colegilor. Scopul acesteia a fost de a minimiza riscul de *free rider* și de a oferi întreprinderilor mecanismele de aliniere a comportamentelor. Criteriile de evaluare sunt stabilite de către ÎS, fără intervenția coordonatorilor (decât în situații de măsurare sau ambiguitate a întrebării). Interesant de precizat la acest nivel este faptul că s-a putut constata o evoluție a criteriilor folosite de la ciclu la ciclu, în funcție de modul de cooperare a echipei. Pentru acele echipe cu dificultăți de cooperare, criteriile punitive au început să predomine în evaluări, în timp ce în cazul echipelor mai echilibrate predominau criteriile „împăciuitoare”.
- În al patrulea rând, condiționarea unei treimi din notă de evaluarea coordonatorilor.

Criteriile pe care coordonatorii le-au folosit pentru evaluarea studenților din cadrul ÎS au fost:

- Seriozitate în abordarea sarcinilor.
- Măsura în care s-a ținut cont de feedbackul primit.
- Punctualitate în realizarea sarcinilor.
- Proactivitate în rezolvarea problemelor cu care se confruntă.
- Calitatea serviciului final livrat.

Criteriile au ținut cont, așadar, atât de aspecte comportamentale (seriozitate, punctualitate și proactivitate), cât și de rezultatele finale.

În final, am realizat o ierarhie a tuturor studenților partici-panți în cadrul ÎS și am acordat premii primilor 30 dintre aceștia.

Sistemul de evaluare a fost conceput de așa manieră încât 2/3 din evaluarea finală a fiecărui student să fie descentralizată, fie la latitudinea colegilor, fie ca rezultat al performanței ÎS ca ansamblu. Prin aceasta, considerăm că am simulat într-o bună măsură sistemul de funcționare al unei întreprinderi reale.

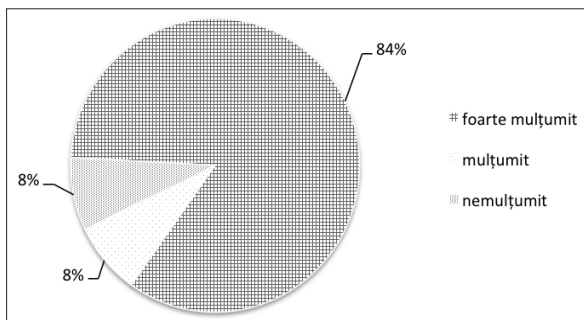
Recomandările noastre privind evaluarea studenților în cadrul unei întreprinderi simulate sunt:

- Menținerea unui sistem de evaluare echilibrat, în care evaluarea coordonatorilor să reprezinte doar o parte, preferabil nu dominantă, din evaluarea finală.
- Oferirea autonomiei studenților pentru definirea criteriilor de evaluare.
- Comunicarea din timp a criteriilor de evaluare ale coordonatorilor și a rațiunilor din spatele acestora.
- Acordarea unor premii în final, în vederea simulării echivalentului profitabilității.

C.4.2. Evaluarea activității de întreprindere simulată de către studenți

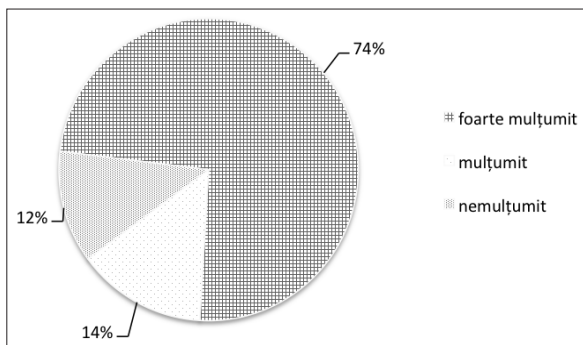
În această secțiune a ghidului sunt prezentate opiniile studenților implicați în cele șase întreprinderi simulate. Răspunsurile au fost anonime și au fost oferite online prin intermediul unui google form (<http://goo.gl/forms/2LFtCr1iUV> – *Chestionar de feedback – Întreprindere simulată – consultanță în afaceri*). La acest chestionar, au răspuns 50 de studenți din cei 60 implicați în activitatea de întreprindere simulată.

Conform răspunsurilor primite la chestionarul amintit, 92% dintre studenți au fost foarte mulțumiți și mulțumiți de activitatea de întreprindere simulată, iar 8% au fost nemulțumiți de



Activitatea de întreprindere simulată a fost foarte bună și ar recomanda-o și altor studenți

această activitate. Pe o scară de la 1 la 10 (unde 10 înseamnă că activitatea de întreprindere simulată este foarte bună și ar fi de recomandat și altor studenți), media obținută pentru această activitate este de 8,28.



Item: activitățile din cadrul întreprinderii au răspuns așteptărilor participanților

De asemenea, studenții au declarat că activitatea de întreprindere simulată a răspuns așteptărilor lor – 88% sunt mulțumiți și foarte mulțumiți, 12% declarându-se nemulțumiți în ceea ce privește acest aspect. Pe o scară de la 1 la 10 (unde 10 înseamnă că întreprinderea simulată a răspuns așteptărilor studenților în totalitate), media obținută de această activitate este 7,68.

C.4.2.1. Evaluarea făcută de studenții din ÎS1 – Consult You și ÎS2 – Prime Business Management

Lucruri învățate

Chestionarul online a inclus o întrebare în care studenții erau rugați să numească două trei lucruri învățate în cadrul întreprinderii simulate. Mențiunile studenților au fost preponderent pozitive, fiind ilustrative răspunsurile de mai jos:

„Documentația necesară înființării unei firme, bugetul, noțiuni de resurse umane necesare bunei derulări într-o întreprindere”.

„Realizarea unui buget, a unei cereri de finanțare, contracte de muncă, evaluare colegială”.

„Am învățat să lucrez în echipă alături de colegi de-ai mei, dar și alături de persoane pe care nu le cunoșteam până la acel moment. Am învățat să comunic eficient. Am dobândit multe cunoștințe noi și utile, care sunt convinsă că mă vor ajuta pe viitor”.

„În cadrul întreprinderii simulate, am învățat să lucrez în echipă, am învățat cum se înființează, organizează și funcționează o firmă, cum se creează un produs/serviciu, cum se iau deciziile în cadrul unei întreprinderi”.

Răspunsurile studenților pot fi grupate în două categorii majore: soft skills, abilități și cunoștințe manageriale/antreprenoriale.

Soft skills

La nivel de soft skills, cel mai frecvent au fost menționate răspunsuri care țin de lucrul în echipă (7), urmate de comunicare (4), time management (2), luarea deciziilor (2) și leadership, organizare și creativitate (câte o dată).

Răspunsurile arată în mod evident utilitatea deosebită pe care experiența din cadrul ÎS a adus-o studenților în termeni de lucru în echipă și dezvoltarea abilităților de comunicare. Este evident că dezvoltarea unor ÎS mixte, cu studenți de la mai multe departamente și din ani diferiți, a avut o importanță critică în maximizarea acestei experiențe.

Abilități manageriale și antreprenoriale

La nivel de abilități manageriale și antreprenoriale, cel mai frecvent au fost menționate statele de plată (5), bugetul firmei (5), funcționarea unei firme și realizarea de CIM-uri (4), dar și lucrul în Excel și analiza datelor (3), planul de afaceri și fișele de post, înființarea firmei, scrierea unei cereri de finanțare, prag de rentabilitate și factură (câte 2), respectiv trainingul și

evaluarea nevoilor de formare a personalului, estimarea nevoilor de recrutare, plan managerial, contracte și evaluare colegială (câte o dată).

Apare evident că activitățile de natură economică sunt cel mai frecvent menționate, explicabil în contextul în care cunoștințele în acest domeniu au fost limitate.

Aspecte care ar trebui menținute pe viitor

Chestionarul a inclus și o întrebare specifică privind activitățile care ar trebui menținute pe viitor și pe care studenții le-au găsit ca fiind cele mai utile. La nivel de interacțiuni interpersonale și cu coordonatorii, cel mai frecvent au fost menționate răspunsuri care țin de calitatea comunicării (4), feedbackul (2), sprijinul coordonatorilor (2) și întâlnirile de grup (2).

În ceea ce privește organizarea activităților, de departe cea mai importantă mențiune ține de rotirea pe departamente (5), în timp ce în privința activităților efective, au fost menționate team-building-urile, crearea serviciilor personalizate ale ÎS, activitatea de vânzare către alte ÎS-uri, planul de afaceri și facturile.

Câteva dintre răspunsurile studenților la această întrebare:

„Ar merita menținută pentru viitor împărțirea echipelor în mod aleatoriu, precum și schimbarea departamentului o dată la trei săptămâni, pentru ca fiecare să poată învăța ceva nou din fiecare departament”.

„Colaborarea, spiritul antreprenorial”.

„Datorită activității de întreprindere simulată am devenit o persoană mai responsabilă care își îndeplinește sarcinile la timp. Am acumulat multe cunoștințe noi în domeniul Resurselor Umane, Marketing și Servicii”.

„(...) vei ajunge să cunoști adevăratele responsabilități și riscuri care pot apărea în derularea unor astfel de activități, trăiești pe propria piele, vezi cum funcționează cu adevărat o firmă”.

Aspecte pe care le-ar modifica pentru a face experiența în întreprindere mai valoroasă

Studentzii au fost întrebați și privind aspectele pe care le-ar modifica pentru a îmbunătăți experiența din cadrul ÎS, majoritatea răspunsurilor referindu-se la organizarea mai bună pe departamente (4), mai multă strictețe din partea coordonatorilor (2), dar și la sancționarea întârzierilor (2). Totodată, au fost menționate invitarea unor practicieni, desfășurarea pe o perioadă mai lungă de timp, feedback mai bun din partea coordonatorilor și comunicarea mai bună a misiunii activității, implicarea mai puternică a colegilor și vizite pe teren.

Răspunsurile studenților tind să se concentreze așadar pe componenta de organizare, fiind evidentă preferința acestora pentru o etapizare mai clară a activităților și o mai mare claritate a sarcinilor. Claritatea trebuie asociată, potrivit acestora, cu un sistem de sancțiuni în caz de neîndeplinire a sarcinilor. Deși o parte dintre studenți au precizat că aceste aspecte trebuie rezolvate de ei, majoritatea preferă ca acest aspect să fie în responsabilitatea coordonatorilor. Este evidentă așadar preferința pentru un *hand on* tip de management, și mai puțin auto-coordonare și control.

Mai jos sunt câteva dintre mențiunile studenților:

„Nu toate aspectele au avut o utilitate foarte mare”.

„Aș pune mai mare accent pe distribuția studenților în cadrul departamentelor pe care le-au ales în cadrul interviului de grup”.

„Ar trebui să se desfășoare pe perioadă mai lungă de timp”.

„Într-un final nu aș schimba nimic, toate au avut un scop, totul este mai limpede și de înțeles”.

„Implicarea mai intensă a colegilor”.

Alte sugestii și comentarii

La nivel de comentarii adiționale, studenții au remarcat în general activitatea din cadrul ÎS:

„A fost o experiență foarte interesantă, din care am avut multe lucruri de învățat și prin intermediul căreia am reușit să-mi cunosc mai bine colegii”.

„A fost o experiență frumoasă pe care aș mai repeta-o”.

„A fost o experiență foarte interesantă, din care am avut multe lucruri de învățat și prin intermediul căreia am reușit să-mi cunosc mai bine colegii”.

„Participarea la întreprinderea simulată a fost una benefică, de pe urma căreia am învățat lucruri esențiale din domeniul marketingului, financiar, resurse umane. În plus mi-am îmbunătățit lucrul în echipă și managementul timpului”.

De asemenea, studenții au profitat de oportunitate pentru a face o serie de recomandări suplimentare, în cea mai mare parte reconfirmând secțiunile anterioare. Comentarii privind mai multă strictețe, nesuprapunerea cu sesiunea sau menținerea programelor au fost cele mai frecvent întâlnite, după comentările generale de apreciere la adresa ÎS.

C.4.2.2. Evaluarea făcută de studenții din ÎS3 – adaptABIL și ÎS4 – Big Bang Strategy

Lucruri învățate în cadrul întreprinderii simulate

Abilități „soft”

În cazul variabilei legate de lucrurile învățate de-a lungul celor 12 săptămâni petrecute în întreprinderea simulată am decis să grupăm răspunsurile pe tipologii de abilități și deprinderi exersate sau dobândite de către studenți.

Astfel, în cazul abilităților „soft”, am întâlnit menționați termeni precum munca în echipă (menționată în 3 cazuri), planificarea și gestionarea activităților (2 mențiuni), comunicare (2 mențiuni), dar și competențe antreprenoriale, raportare, eva-

luare, management de proiecte, prezentare program training, negociere, identificarea de roluri pentru departamente, împărțirea sarcinilor, respectarea termenelor limită.

„Abilități/cunoștințe antreprenoriale/managieriale”

Legat de abilitățile și cunoștințele antreprenoriale și manageriale dobândite sau exersate, studenții au menționat în răspunsurile deschise un total de 21 de itemi precum:

- realizarea unei baze de date în Microsoft Excel, o menționare;
- realizarea unui bilanț, o menționare;
- realizarea bugetului firmei – două menționări;
- realizarea unui business model, o menționare;
- realizarea calculului de preț pentru serviciile oferite;
- realizarea cash flow-ului, două menționări;
- realizarea de contracte prestări servicii, o menționare;
- realizarea de facturi, trei menționări;
- întocmirea unui program de prezentare a unui training, o menționare;
- înființarea firmei – documentele ce trebuie realizate, urmarea pașilor; respectivi, o menționare;
- realizarea de oferte a serviciilor furnizate de firmă;
- realizarea planului de dezvoltare personală;
- realizarea fișelor de post (menționată de trei respondenți);
- realizarea unei organigrame/ plan managerial, 2 menționări;
- realizarea unui contract individual de muncă, 2 menționări;
- realizarea planului de afaceri, menționată de trei studenți;
- scrierea unei cereri de finanțare / proiect de finanțare europeană, 2 menționări;
- utilizarea programului de procesare a datelor statistice SPSS;
- necesitatea urmării continue a sustenabilității afacerii;
- realizarea și livrarea unui team building, 2 menționări.

Câteva exemple de răspunsuri ale studenților:

„În cadrul întreprinderii am dobândit numeroase competențe, dar în special competențe antreprenoriale, adică: capacitatea de a planifica și de a managera proiecte, capacitatea de negociere, capacitatea de a lucra atât individual, cât și în colaborare cu echipa, capacitatea de a planifica, organiza, gestiona activități, capacitatea de comunicare cu membrii firmei, capacitatea de raportare a rezultatelor, capacitatea de a evalua”.

„În cadrul întreprinderii simulate, am învățat care sunt etapele înființării unei afaceri, întreprinderi, cum realizezi cu business model canvas, care este rolul fiecărui departament și care sunt sarcinile care trebuie îndeplinite în cadrul fiecăruia. Am învățat cum se realizează un team-building. Am învățat cum se întocmește un contract, o factură și un bilanț. Consider că toate lucrurile pe care le-am învățat în cadrul întreprinderii simulate, pe lângă cele amintite mai sus, au fost foarte utile și îmi vor fi de mare ajutor pe viitor.”

„Să întocmesc contracte individuale de muncă, fișe de post, realizarea unui plan de afaceri, plan managerial, întocmirea unui program de prezentare a unui training, prezentarea acestuia, completarea de contracte prestări servicii, calculare de preț, realizare stat de plată, completare facturi fiscale. Foarte multe lucruri am învățat, pe care înainte de începerea acestui program nu știam sa le realizez.”

Lucrurile cele mai bune de menținut pe viitor în cadrul întreprinderii simulate

În ceea ce privește cele mai bune lucruri ce pot fi menținute pe viitor în cadrul unor eforturi similare, am considerat utile pentru evaluarea răspunsurilor un număr de patru categorii:

- relația dintre coordonatori și studenți;
- organizarea activităților;
- activități efective;
- dotări tehnologice/spațiu.

Relația dintre coordonatori și studenți a fost caracterizată în general ca una bună, identificând în răspunsurile studenților celor două întreprinderi menționări legate de comunicare deschisă, în ceea ce privește întâlnirile generale, cu toți membrii echipei. Alte menționări privitoare la acest subiect subliniază cooperarea bună cu coordonatorii / experți pe departamente (două menționări) și feedbackul profesionist și rapid la problemele apărute pe parcurs.

În ceea ce privește *organizarea activităților*, aceasta în sine a fost menționată drept un aspect pozitiv de către doi studenți. Aspecte legate de organizare identificate între răspunsurile legate de lucrurile ce ar putea fi menținute în alte activități similare ale departamentului au fost: munca pe departamente, rotația studenților în aceste departamente pe parcursul celor 12 săptămâni, pentru a putea dobândi experiență de lucru în fiecare dintre ele sau structurarea departamentelor (5 menționări ale acestor aspecte). Alte menționări din această categorie fac referire la munca în echipe, relația strânsă între membrii echipelor și faptul că studenții au avut șansa socializării, a întâlnirilor cu ceilalți colegi.

Munca efectivă și sarcinile realizate au fost apreciate pozitiv de către studenți. Am remarcat atitudini pozitive față de orientarea antreprenorială a sarcinilor, precum și șansa pe care au avut-o studenții de a se familiariza cu termeni specifici mediului de afaceri. Au fost apreciate, de asemenea, modalitățile de organizare a ședințelor de lucru modul de raportare a activităților desfășurate de departamente, tipologia acestor activități, în special partea de realizare și livrare a unui serviciu, subliniindu-se aspectul legat de libertatea membrilor întreprinderii de a alege serviciile ce urmau a fi furnizate. Alte lucruri care ar putea fi păstrate se referă la dobândirea abilităților de realizare a contractelor, fișelor de post, pontajelor, bilanțului. Un alt aspect pozitiv identificat a fost legat de experiența dobândită în scrierea unei cereri de finanțare și completarea anexelor afe-

rente și de eforturile proprii de vânzare efectivă a serviciilor pe platforma ROCT.

Observațiile legate de *spațiu, dotările și tehnologiile* utilizate au fost legate în special de faptul că softurile de pe calculatoarele din sala destinată întreprinderii erau greu de utilizat.

Exemple de răspunsuri ale studenților:

„Întreprinderea simulată reprezintă ceea mai bună oportunitate pentru un student de a pune în aplicare cunoștințele dobândite la cursuri. În cadrul acesteia, el are șansa de-a învăța exact care sunt pașii pentru începerea unei afaceri. Întreprinderea simulată te ajută să înveți cum se face un contract de muncă, o fișă a postului, un pontaj, un plan managerial, cum faci o ofertă să fie atractivă și interesantă pentru piață, cum faci o factură, un contract, un bilanț, o cerere de finanțare. Întreprinderea simulată reprezintă o muncă în echipă, iar datorită activităților care trebuie îndeplinite, se formează o relație strânsă între membri, prilej cu care aceștia ajung să socializeze mai mult, se cunosc mai bine și se leagă niște frumoase prietenii între aceștia.”

„Cred că ședințele „de lucru” în care făceam raportul activității noastre s-au apropiat cel mai mult de realitate.”

„Libertatea de a alege serviciile pe care dorim sa le livrăm; libertatea de organizare internă; întâlnirile cu experții în fiecare departament; faptul că am fost implicați în activitățile specifice fiecărui departament.”

„Unul dintre lucrurile care ar trebui menținute pe viitor este rotația desfășurată în cadrul departamentelor din întreprindere. Astfel reușim să ne cunoaștem mai bine și de asemenea putem observa și evalua modul de lucru al colegilor.”

Schimbările propuse de către studenți pentru activitatea de întreprindere simulată

Opiniile studenților referitoare la lucrurile care ar trebui schimbate sunt foarte interesante și oferă un feedback valoros

legat de modul în care s-au desfășurat activitățile și ce ar trebui îmbunătățit pe viitor.

Am reținut o remarcă interesantă referitoare la desfășurarea unui team building înainte de desfășurarea proiectului, care ar permite crearea unor relații mai strânse între membrii echipelor, implicit creșterea eficienței acestora. De menționat că membrii echipelor au beneficiat de team building, observația fiind legată de plasarea în timp a acestuia, fapt care s-a datorat organizării sale chiar de către membrii departamentului Resurse Umane.

Un alt aspect menționat a fost cel al necesității unui curs de planificare a afacerilor la începutul activității.

„Eu consider că ar trebui realizate mai multe activități prin intermediul cărora să se îmbunătățească comunicarea între membrii întreprinderii, dar și între membrii întreprinderii și coordonatori. De asemenea, ar fi ideal dacă înaintea înființării firmei ar avea loc un scurt curs (două ore) de planificare a afacerilor. Acest lucru ne-ar oferi o imagine de ansamblu asupra ideii de înființare și gestionare a unei firme.”

O problemă identificată în mai multe rânduri a fost legată de faptul că, uneori, sarcinile nu au fost îndeplinite în mod egal, existând cazuri de free-rideri. Coordonatorii au decis să nu aloce responsabilități în interiorul echipelor din departamente, tocmai pentru a forma abilități de auto-organizare și coordonare proprie.

Legat de activitățile departamentului de servicii există opinii contradictorii referitoare la activitatea de creare a unei baze de date, calcularea unor indicatori și interpretarea rezultatelor. Astfel au existat opinii că această activitate a fost pre ușoară („ar trebui scoasă partea de făcut baza de date, e inutil și frustrant”), dar și unele în care era considerată prea complexă.

Alte opinii referitoare la ce ar trebui schimbat fac referire la diversificarea mai mare a activităților, renunțarea la întâlnirile săptămânale obligatorii. Pe de altă parte, alți respondenți au

considerat numărul întâlnirilor prea mic („ar fi utile mai multe întâlniri”).

Un aspect interesant, remarcat de către coordonatori a fost nivelul de pregătire diferit al studenților. Acest lucru a dat naștere unor frustrări în momentul realizării sarcinilor:

„Am învățat prea puține lucruri noi și multe dintre task-uri au fost repetitive și neinteresante. Recomand să fie incluși mai degrabă studenții din anul 1 și 2 pentru care activitățile întreprinderii să fie mai utile, adică să învețe lucruri noi.”

Alte observații:

„Posibilitatea alegerii domeniului întreprinderii”.

„A fost dificil ca în fiecare departament să continui ceva început de o altă echipă, deci așa propune activități noi pentru fiecare etapă”.

„Așa propune mai multe activități pentru primele 3 săptămâni, în care nu am avut foarte multe sarcini și am avut timpi morți”. (n.r.: primele 3 săptămâni erau destinate înființării întreprinderii, înscrierii pe platforma ROCT și elaborarea planului de afaceri.)

„Sa aibă durată cel puțin a unui semestru întreg”.

„Cred că ar fi interesant dacă fiecare întreprindere ar avea un orar de lucru stabilit ca și la o întreprindere reală, în care fiecare membru ar trebui să fie prezent zilnic câteva ore la sediul firmei”;

„Nu așa schimbă nimic”.

„Așa orienta mai mult activitatea spre promovare și vânzări”.

Alte sugestii sau comentarii

Partea destinată altor sugestii și comentarii a fost una mai săracă în răspunsuri, poate și pentru faptul că întrebările anterioare și răspunsurile acoperiseră, în mare parte, feedback-ul legat de activitățile realizate în cadrul întreprinderii.

„Felicitări profesorilor coordonatori pentru implicarea activă.”

„A fost o activitate utilă.”

„Felicitări profesorilor pentru răbdare și pentru dorința de a ne ajuta, chiar mai mult decât ar fi fost necesar strict pentru a-și realiza sarcinile din fișa postului.”

„Vă mulțumim că ați avut răbdarea necesară cu noi și pentru tot ce am învățat în aceste 3 luni!”

„Dacă ar fi să mai repet această experiență, sigur aș mai repeta-o.”

C.4.2.3. Evaluarea făcută de studenții din ÎS5 – Claudiopolis Consulting și ÎS6 – Guideship Consultance

Lucrurile învățate în cadrul întreprinderii simulate:

În ceea ce privește lucrurile învățate în cadrul întreprinderii simulate, răspunsurile oferite de studenți pot fi împărțite pe două categorii: soft skills și abilități/cunoștințe antreprenoriale și manageriale. Cele mai menționate soft skills dobândite de către participanți sunt: lucrul în echipă (șase mențiuni), time management (trei mențiuni), organizare, prioritizare, rezistență la stres / răbdare, leadership (câte două mențiuni) și sintetizarea informațiilor, luarea deciziilor, comunicare (câte o mențiune).

În ceea ce privește cunoștințele sau abilitățile manageriale și antreprenoriale dobândite de studenți, cele mai menționate de studenți sunt: realizarea unui contract individual de muncă (șapte mențiuni), realizarea unei fișe de post (șase mențiuni), realizarea unui plan de afaceri, a unei organigrame (câte patru mențiuni), realizarea unui stat de plată, cunoștințe despre funcționarea unei firme (câte trei mențiuni), cunoștințe despre înființarea unei firme, despre organizarea acesteia pe departamente, eliberarea unei facturi (câte două mențiuni), precum și realizarea pontajului, a ofertelor de servicii, a plăților pe ROCT, a bugetului firmei, a contractelor de vânzare, a bilanțului și a

altor documente financiare și scrierea unei cereri de finanțare (câte o mențiune).

Lucrurile de menținut pe viitor în cadrul unei întreprinderii simulate similare

Lucrurile menționate de studenți că ar fi de menținut în cadrul unei întreprinderi simulate similare pot fi împărțite pe mai multe categorii: activitățile în care au fost implicați, modalitatea de organizare a acestora, relația cu experții coordonatori și spațiul/dotările folosite.

Studenții au apreciat sarcinile în care au fost implicați în cadrul departamentelor, precum și orientarea antreprenorială / familiarizarea cu termeni specifici mediului de afaceri. Apoi, în privința organizării, aceștia consideră că ar fi de menținut: munca în echipă, respectiv pe departamente, modalitatea de împărțire a sarcinilor și asumarea de responsabilități pentru fiecare acțiune întreprinsă, întâlnirile de coordonare cu experții, flexibilitatea în program, accentul pe punctualitate, responsabilitate și seriozitate, precum și atmosfera plăcută.

De asemenea, studenții au apreciat și consideră că ar trebui menținute în activitate: comunicarea deschisă și gradul de implicare al experților, relația de cooperare și coaching cu experții, feedbackul constant al acestora, precum și expertiza acestora. Mai mult, studenții au fost mulțumiți de spațiul oferit pentru întâlniri, precum și de recompensele primite pentru implicarea lor în activitate.

Schimbările propuse de către studenți pentru activitatea de întreprindere simulată

Recomandările făcute de studenți pentru îmbunătățirea activității de întreprindere simulată sunt, cu precădere, legate de nivelul de implicare a studenților în activități. Astfel, studenții își doresc: mai multe întâlniri între ei, mai multă implicare din partea lor, punctualitate crescută, o comunicare mai eficientă în echipe, selectarea doar a acelor studenți care au timp suficient să se implice în activitățile întreprinderii.

De asemenea, în ceea ce privește organizarea muncii, aceștia menționează idei precum: schimbarea managerului în mod regulat, un sistem mai strict de rotație pe departamente, împărțirea taskurilor pe studenți, nu pe departamente, clarificarea sarcinilor mai în detaliu, planificarea activităților pe termen lung, pentru cei care lucrează, organizarea grupurilor de lucru pe ani/specializări/persoane cu aceleași interese, întreruperea activității în sesiune sau deadlineuri mai flexibile în acea perioadă. Mai mult, studenții ar aprecia mai multă competitivitate pe platforma ROCT și un contact mai mare cu realitatea (cu firme, instituții publice și ONG-uri reale).

Alte sugestii sau comentarii

Ca și sugestii sau comentarii finale, studenții au sugerat adaptarea programului întreprinderii simulate la sesiune și la examenele de licență/disertație sau la programul personal al acestora; monitorizarea mai strictă a studenților; alocarea subvențiilor în funcție de implicarea studenților; o perioadă mai lungă de activitate; oferirea de mai multe modele pentru serviciile/taskurile pe care le aveau de făcut; oferirea de mentoring și coaching. De asemenea, și-au exprimat mulțumirea pentru lucrurile noi și utile învățate și consideră că acest tip de activități ar trebui dezvoltate în continuare în facultate.

Iată câteva exemple de impresii finale completate de către studenți:

„În cadrul acestei întreprinderi am putut să realizez în ce domeniu mi-ar plăcea să lucrez, în ce domeniu am fost cea mai activă, astfel că pentru mine acesta este un prim pas spre ceea ce voi face în viitor.”

„Mă bucur foarte mult că am avut posibilitatea să mă implic în cadrul întreprinderii simulate, să întâlnesc niște oameni extraordinari, foarte bine pregătiți în domeniu, de la care am învățat foarte multe lucruri.”

„Consider oportună perpetuarea unor astfel de acțiuni dat fiind faptul că până în prezent, stagiile de practică presupuneau

activarea în cadrul unei entități deja create, funcționale, limitând potențialul de exersare al competențelor antreprenoriale ale studenților, prin coroborarea unor stagii de practică desfășurate astfel se oferă șansa și studenților care mai degrabă se văd având propria afacere, și nu lucrând într-o organizație ca și un angajat normal.”

„În opinia mea, promovarea unui caracter mai competițional, similar mediului privat de activare al întreprinderilor simulate, ar fi benefic deoarece ar da participanților o vedere clară asupra modului în care lucrurile se desfășoară cu adevărat, eu personal am rămas cu idea că aceste întreprinderi își desfășoară activitatea într-un ”incubator ROCT”, condițiile de mediu fiind puțin absente, lucru care reduce din dinamica modului în care lucrurile se realizează.”

„Ca și durată în timp, consider că acest model de condensare este benefic deoarece ajută la acoperirea unei părți cât mai considerabile din viața unei întreprinderi organizate, dar în eventualitatea în care se dorește o formare mai intensă a membrilor din cadrul întreprinderilor simulate, aș considera că un număr mai redus de întreprinderi cu o competiție mai puternică cu privire la admiterea în cadrul acestora și cu o durată de viață a întreprinderii mult mai mare sunt niște indicatori care ar putea crea la sfârșitul acestei perioade persoane care chiar să fie performante în domeniul antreprenorial, consider că în momentul de față în cadrul întreprinderilor acced persoane care nu se identifică cu o personalitate antreprenorială, iar cunoștințele dobândite în aceste etape nu au o finalitate în cazul acestor persoane.”

C.5. Evaluarea activității de întreprindere simulată de către experți și recomandările acestora

C.5.1. Colaborarea experților/coordonatorilor pe parcursul activității

Colaborarea între coordonatori a fost una excelentă, de-a lungul întregii perioade. Acest lucru s-a realizat atât datorită disponibilității acestora de a colabora, cât și datorită modului foarte clar în care au fost împărțite responsabilitățile și sarcinile. Astfel, fiecare dintre cei trei coordonatori și-a exercitat funcții de coordonare generală a activității a două întreprinderi din cele șase. În cadrul fiecărei întreprinderi, s-au format trei departamente, fiecare dintre ele fiind coordonate de către unul dintre experți.

În ceea ce privește colaborarea între experți, modalitatea de interacțiune prin intermediul întâlnirilor de lucru a fost una potrivită și eficientă. Pe parcursul desfășurării activităților întreprinderilor simulate este benefică o întâlnire de coordonare săptămânală, atât timp cât studenții au de realizat task-uri săptămânale. De asemenea, utilizarea modalităților de comunicare online este mai mult decât binevenită și recomandabilă în inițiative similare.

În acele situații în care coordonatorii îndeplinesc adițional și alte sarcini didactice, de cercetare sau extra-academice, este important ca designul sarcinilor și modul de distribuție a responsabilităților să presupună un nivel mai ridicat de independență, pentru a preveni întârzierile colective cauzate de întârzieri la nivelul unuia dintre coordonatori. Soluția are ca dezavantaj pierderea beneficiilor schimbului direct de idei și a cooperării directe, însă este o opțiune care poate fi considerată

în momentul conceperii ÎS. Adicional, așa cum s-a spus și mai sus, utilizarea unor mecanisme online de cooperare – de tipul google drive / dropbox – dacă este completat cu o bună diviziune a muncii, poate facilita cooperarea și schimbul pasiv de informații, fără a presupune efortul ca toți experții să fie în același loc în același timp.

Un alt aspect care merită menționat la acest nivel este că, dacă activitatea face parte dintr-un proiect mai larg, aceasta trebuie să aibă un coordonator formal dintre experți/coordonatori, și nu din echipa de management. Similar, sunt utile întâlnirile frecvente – preferabil cel puțin la două săptămâni – cu echipa de management și ceilalți experți, pentru a exista o viziune de ansamblu asupra evoluției proiectului. De asemenea, este critică o diviziune a muncii clară între experți pentru a evita *the bystander effect*.

Nu în ultimul rând, recomandăm crearea de echipe de coordonatori cu background relativ diferit, la fel ca în cazul de față, diversitatea de perspective, experiențe și resurse fiind extrem de valoroasă pentru o experiență completă pentru studenți. În plus, provocările sunt mai ușor de depășit prin caracterul relativ diferit al propunerilor.

În final, am sintetiza recomandările noastre în câteva puncte:

- Respect reciproc.
- Interdependență moderată, dar prezentă.
- Diviziunea clară a muncii.
- Diversitatea experienței coordonatorilor.
- Leadership pe sarcini precise.

C.5.2. Interacțiunile cu studenții implicați în activitatea de întreprindere simulată

În ceea ce privește interacțiunea studenți-experti coordonatori aceasta s-a realizat formal prin intermediul întâlnirilor săptămânale generale și prin întâlnirile săptămânale ale experților cu fiecare departament în parte, pentru a putea distribui sarcini

nile în care au fost implicați studenții. De asemenea, comunicarea și interacțiunea s-a realizat prin intermediul emailurilor.

Întâlnirile săptămânale și pe echipe au fost în mod evident benefice și chiar necesare pentru buna desfășurare a activității în cadrul ÎS-urilor. Interacțiunea cu studenții a variat de la echipă la echipă, cea mai mare provocare fiind, pentru coordonatori, acolo unde echipa nu constituia un întreg, unde studenți nu comunicau suficient între ei și unde unul dintre membri nu era implicat în aceeași măsură precum ceilalți. Sistemul de evaluare colegială făcea posibilă sancționarea acestora, iar coordonatorii au făcut același lucru în evaluările individuale. Însă este evident că în aceste cazuri, dacă în urma unor eforturi repetate de integrare, nu reușesc acest lucru, trebuie ca echipele să fie restructurate. Pe parcursul întreprinderii, am avut un singur caz în care comunicarea la nivel de grup a fost atât de deficitară, încât am hotărât relocarea unuia dintre studenți în alt departament.

Atât din evaluările finale, cât și din cele de pe parcurs, apar câteva aspecte care sunt critice pentru cooperarea studenți-coordonatori. Primul aspect de menționat este înțelegerea așteptărilor reciproce și a termenilor colaborării. Aici trebuie făcută distincția dintre claritatea sarcinilor și monitorizarea îndeplinirii acestora și necesitatea de a susține dezvoltarea capacității de autocontrol, proactivitate și rezolvarea de probleme.

Studenții cer mai multă severitate, însă coordonatorii trebuie să aibă grijă să găsească un echilibru optim între rigurozitate și ambiguitate necesare dezvoltării independenței. Teorii de leadership autoritar vs. democratic vs. laissez faire sunt utile în acest sens. În al doilea rând, trebuie să le fie clar studenților că lucrurile sunt luate în serios. Întâlniri unu-la-unu, adițional celor colective, în care se discută cu studenții în parte evoluția și performanțele lor, dar și modalitățile de îmbunătățire ar putea fi utile.

De asemenea, una din recomandările studenților, observate prin intermediul evaluărilor activității este cea de realizare a unui team-building la începutul activităților întreprinderii. Team-buildingurile s-au realizat în cazul majorității întreprinderilor simulate, dar nu la începutul perioadei și au intrat în responsabilitatea studenților din departamentul de Resurse Umane. Considerăm potrivită această abordare, deoarece este menită a crea abilități de a dezvolta un asemenea tip de activități în rândul studenților, dar ele ar putea fi completate cu întâlniri informale inițiale, ceea ce presupune timp suplimentar în condițiile unui program încărcat al experților.

Mai mult, este evident că trebuie acordată o mai mare atenție mecanismelor de motivare a participanților pentru a încuraja participarea activă. Neimplicarea suficientă a unor studenți a afectat motivația celorlalți, iar acest lucru a fost vizibil atât pentru supervizori, cât și din răspunsurile studenților care recomandă mai multă severitate din partea coordonatorilor. Problema poate fi soluționată într-adevăr prin mai multă severitate, dar și printr-o mai bună combinație a studenților pentru a descuraja astfel de comportamente. Studenții care se cunosc între ei mai bine sunt mai puțin dispuși să nu se implice, aceasta putând fi o primă linie de acțiune. De asemenea, în viitoarele plasări pot fi create echipe complementare de personalitate, utilizând mecanisme de măsurare a compatibilității de echipă, precum testul Belbin <http://www.belbin.com/rte.asp?id=8>.

În final, am sintetiza recomandările în câteva puncte:

- acordarea unei atenții deosebite combinării pe echipe, inclusiv prin folosirea unor mecanisme de identificare a compatibilităților dintre studenți;
- acordarea constantă a unui feedback individual și colectiv;
- solicitarea constantă a unui feedback din partea studenților;

- necesitatea de a implementa cu regularitate activități de team-building organizate de către studenți;
- comunicarea inițială a așteptărilor reciproce și a termenilor colaborării.

C.5.3. Activitățile întreprinderilor simulate

Activitățile în care au fost implicați studenții și sarcinile au fost de nivel mediu în ceea ce privește dificultatea acestora. În cazul unora dintre ele, datorită specificului specializărilor FS-PAC, și diferenței de background dintre studenți a fost nevoie de o explicație mai amănunțită a unor concepte. Datorită faptului că experții consideră că anumite abilități antreprenoriale sunt necesare și în rândul acestor specializări am realizat un raport pentru îmbunătățirea curriculei care cuprinde recomandări specifice pentru adresarea problemelor identificate mai sus. Avantajul major al întreprinderilor simulate este tocmai caracterul lor aplicativ, orice activitate exclusiv didactică (din punct de vedere teoretic) presupune costuri serioase în termeni de timp.

Un mare dezavantaj în ceea ce privește activitatea Întreprinderilor Simulate a fost suprapunerea activităților acestora cu perioada de sesiune de examene, ceea ce a redus în mod vizibil eficiența, calitatea materialelor realizate și respectarea termenelor de către studenți. Recomandăm, în acest sens, ca activitățile întreprinderilor simulate să nu se suprapună sub nicio formă perioadei de examene, datorită efectelor negative asupra performanței studenților.

De asemenea, o parte din taskurile studenților, de tipul fișei de pontaj sau a condiții de prezență, sunt insuficient de interesante pentru a motiva studenții și oarecum perimate inclusiv pentru trendurile recente în materie de cadru de lucru – free lancers, convenții civile etc. Similar, este opțiunea organizației dacă dezvoltă un Regulament de Organizare Internă, astfel încât încurajăm experții să fie într-un permanent proces de nego-

ciere cu studenții pentru a găsi un mix între taskuri interesante și utile pe care să le desfășoare în cadrul ÎS, respectând în același timp metodologia ROCT.

În egală măsură însă recomandăm coordonatorilor ca sarcinile să fie adaptate la nivel de grup, astfel încât dacă un anumit grup arată o dinamică superioară, să se negocieze sarcini mai complexe, mai ales în domeniul serviciilor.

C.5.4. Activitatea de evaluare a activității de întreprindere simulată

Monitorizarea activității s-a realizat prin intermediul întâlnirilor săptămânale generale și prin întâlnirile săptămânale ale experților cu fiecare departament în parte. Evaluarea activității s-a realizat pe trei direcții. Primii doi pași au presupus o evaluare colegială, prin intermediul căreia studenții se evaluau între ei și o evaluare la finalul activităților întreprinderii și a fiecărui student în parte, realizată de către fiecare expert coordonator.

Evaluarea colegială a avut loc la fiecare rotire pe departamente, după fiecare trei săptămâni de activitate. Prima evaluare a avut loc pe baza unui chestionar elaborat de experți, însă evaluările ulterioare au fost realizate de către departamentul de resurse umane pe baza negocierilor cu restul echipei. Astfel, criteriile de evaluare au evoluat organic, odată cu echipa, oferind o flexibilitate deosebită. Evaluarea a oferit șansa studenților de a sancționa non-participanții. Recomandarea noastră este menținerea acestui model fluid de evaluare colegială, adaptativă, dar completarea acestuia cu discuții pe marginea rezultatelor și discuții individuale cu colegii sistematic evaluați nesatisfăcători de către ceilalți.

Pe baza acestor evaluări – colegiale, individuale de către coordonator și a echipei ca ansamblu – s-a realizat evaluarea ce a permis acordarea premiilor studenților celor mai performanți în activitățile desfășurate. Ultimul pas a fost o evaluare generală, sumativă, a activităților întreprinderilor simulate de

către coordonatori, realizată pe baza evaluărilor anterioare, activităților efectuate, dar și a unui chestionar completat de către studenți, care măsoară opinia acestora despre activitățile realizate de-a lungul celor 12 săptămâni. Strategiile abordate de evaluare – cea specifică, realizată în condițiile special create de elaborarea și implementarea unui set de sarcini specifice, dar și cea realizată în situații obișnuite – cele în care studenții erau cei care dezvoltau sarcini proprii – au fost cele mai potrivite situației de față.

Strategia abordată de inițiatorii proiectului de finanțare prin intermediul cărora a fost implementată activitatea de întreprindere simulată a fost una eficientă, datorită modalității de motivare financiară a celor implicați – prin intermediul unor subvenții și premii, dar și asimilării acestei activități cu practica profesională pentru anul universitar în curs. Astfel, studenții au fost mai motivați în îndeplinirea sarcinilor, implicit activitatea de monitorizare a îndeplinirii de către coordonatori a fost facilitată.

Drept recomandări pot fi luate în considerare accentuarea unei strategii de evaluare formativă, care să însoțească întregul parcurs al studenților în întreprinderea simulată. Aceasta presupune un sistem de verificare și evaluare continuă. Precizăm că această evaluare este recomandabilă în situațiile în care nu există o motivație financiară pentru participarea studenților și realizarea sarcinilor.

Recomandăm să se păstreze abordarea competitivă – realizată prin suprapunerea a două întreprinderi simulate în aceeași perioadă de timp, ceea ce duce la creșterea nivelului performanțelor și, implicit, a calităților materialelor realizate. De asemenea, recomandăm utilizarea evaluărilor online, pentru a minimiza efortul alocat cu prelucrarea și analiza datelor. În final, am sintetiza recomandările noastre în câteva puncte:

- Menținerea unei evaluări mixte, studenți-coordonatori.
- Acordarea unei ponderi relevante, de cel puțin $\frac{1}{3}$ din evaluarea finală, evaluării colegiale, pentru a încuraja stu-

denții să se orienteze spre rezultatele comune, nu atât pe performanțele individuale.

- Oferirea autonomiei totale studenților de a-și defini criteriile de evaluare de pe parcurs, intervenția coordonatorilor, limitându-se la aspecte de metodologie și claritate.
- Sesiune de discuții colective și unu-la-unu pentru a discuta rezultatele evaluărilor.
- Existența simultană a două ÎS-uri, aflate în competiție una cu alta.
- Compensarea financiară a participanților.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI FINALE

Consiliere și orientare profesională

Analizând per ansamblu informațiile și datele prezentate suntem de părere că programul de consiliere și orientare profesională a fost unul eficient, studenții oferind în mare parte un feedback pozitiv. Astfel, însumând răspunsurile favorabile primite se pot trage următoarele concluzii asupra programului de consiliere vocațională derulat la nivelul proiectului POSDRU 137510 – *Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate.*

- Programul de consiliere în carieră a avut un grad mare de eficiență, răspunzând nevoilor de consiliere vocațională ale grupului țintă, 59% dintre studenți menționând mulțumirea față de serviciile oferite. De asemenea, activitățile realizate la nivelul programului au fost percepute de către beneficiari ca fiind foarte utile, procentul feedback-ului pozitiv fiind de 58% și în același timp foarte utile în procesul de inserție pe piața muncii pentru 68%. În acest context recomandăm reluarea unor astfel de programe, fie prin intermediul unor proiecte similare fie la nivelul activităților din cadrul centrului de carieră al FSPAC, prin adaptarea acestora la nevoile și expectanțele studenților.
- Modalitatea de structurare și implementare a programului de consiliere vocațională a fost percepută de către grupul țintă, ca fiind foarte eficientă într-un procent de 60%. În acest sens, atât recomandarea noastră cât și a studenților este de a alocă un număr mai mare de ore ședințelor

individuale de consiliere, facilitând astfel o mai bună autocunoaștere a studenților, proces esențial pentru o bună orientare în carieră. În acest fel activitățile se pot focaliza pe identificarea punctelor tari și slabe, a abilităților personale, a valorilor personale, analiza opțiunilor de carieră și luarea deciziei de carieră.

- Materiale și instrumentele de lucru la care s-a apelat pe parcursul implementării programului de consiliere au fost considerate de către studenții din grupul țintă ca fiind utile într-un procent de 62%, acestea putând să fie îmbunătățite și adaptate nevoilor lor de consiliere și recomandărilor făcute de către aceștia. În acest sens considerăm includerea unor instrumente de lucru care să indice pe de o parte gradul de indecizie în carieră, iar pe de altă parte factorii care stau la baza acesteia. Un alt instrument de lucru care ar putea eficientiza procesul de autocunoaștere ar putea fi orientat spre evaluarea abilităților cheie (comunicare, decizionale, raționament, funcționărești etc.).
- Pentru 52% dintre studenții incluși în grupul țintă, activitățile de consiliere în carieră au avut un rol/efect pozitiv în propriul proces de autocunoaștere, ceea ce ne dă dreptul să afirmăm că astfel de activități ar trebui realizate în mod constant, rolul lor fiind esențial în creionarea profilului vocațional al studentului și în conturarea traseului în carieră, facilitând astfel o mai bună inserție a tinerilor pe piața muncii.
- Eficiența programului de consiliere în carieră se constată în cazul a 37% dintre studenți, în ceea ce privește inserția pe piața muncii. În acord cu datele obținute, aceștia au reușit să obțină un contract de muncă (full-time, part-time sau sezonier) după ce au finalizat procesul de consiliere și orientare în carieră. De asemenea, activitățile realizate își subliniază utilitatea dacă analizăm numărul de aplicații pe care studenții deja intrați pe piața muncii le-au făcut, respectiv între 1-10 aplicații precum și gradul mare de satisfacție pe care îl manifestă 48% dintre aceștia.

În concluzie, considerăm că prin activitățile realizate, proiectul a contribuit la atingerea obiectivului general al Axei Prioritare 2, respectiv creșterea ocupabilității persoanelor aflate în perioada de educație și formare profesională inițială în contextul societății bazate pe cunoaștere, conform DCI POSDRU și implicit la atingerea obiectivului general al POSDRU, respectiv dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia, prin conectarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii.

Stagii de practică

Sugestiile care au putut fi formulate în urma analizei părerilor studenților și a integrării feedback-ului din partea tutorilor și a supervisorilor se referă în principal la prima etapă a stagiilor de practică, și anume organizarea și pregătirea stagiilor, negocierea condițiilor de practică, stabilirea exactă a activităților pentru studenții stagiați, identificarea așteptărilor venite din partea reprezentanților instituției gazdă etc. Prima și, probabil, cea mai importantă recomandare face referire la relația tutorilor (angajații organizațiilor gazdă care au atribuții și activități directe de îndrumare a studenților practicanți) cu studenții stagiați. Analiza a scos în evidență faptul că aproape toți stagiarii consideră relația cu tutorele și îndrumarea primită de la acesta esențiale pentru buna desfășurare a stagiilor de practică profesională, deci pe durata celor două săptămâni tutorii ar trebui să acționeze ca și mentori pentru tinerii practicați. Așteptările ridicate ale stagiilor de la tutorii (persoane care dețin experiență profesională și expertiză în domeniile lor) pot fi transformate în puncte cheie sau factori de succes ale stagiilor de practică doar cu acordul, dedicarea și interesul acestora din urmă.

Referitor la competențele/abilitățile pe care respondenții doresc să le dezvolte pe perioada stagiului de practică, recomandăm tutorilor să se concentreze pe competențe/abilități

care tind să aibă un caracter transversal și să evite sau să limiteze pe cât posibil competențele/abilitățile cu un caracter prea specific (deși aici rămâne la latitudinea tutorilor, în colaborare cu fiecare practicant, să facă distincția între abilități/competențe specifice și transversale în funcție de nevoile individuale de dezvoltare ale studenților).

De asemenea, tutorii ar trebui să pună accent pe acele activități și sarcini care pot asigura dezvoltarea personală (dobândirea de noi cunoștințe, descoperirea unor aptitudini/competențe noi sau fundamentarea celor existente) și creșterea nivelului de angajabilitate (prin îmbunătățirea CV-ului și contactul/socializarea cu angajații din domeniu) a stagiilor.

Altă recomandare, cu un caracter mai general, face referire la re-adaptarea curriculei la cerințele pieței muncii. Feedback-ul provenit de la tutori sau de la studenți/masteranzi după finalizarea stagiilor de practică poate fi folosit ca și *input* de către decidenți pentru a crește caracterul practic al activităților desfășurate la cursuri și seminarii și pentru a adapta activitatea didactică la cerințele/așteptările existente pe piața muncii.

Stagiarii ar trebui să se informeze/documenteze referitor la activitatea instituției/organizației gazdă înainte de efectuarea stagiului, pentru a se putea integra mai ușor în colectivul organizației gazdă și pentru a înțelege mai ușor modul de funcționare al organizației și activitățile în care aceștia o să fie implicați.

Mai multe analize (atât cantitative cât și calitative) au scos în evidență un grad relativ redus de satisfacție a respondenților referitor la durata stagiilor de practică; majoritatea respondenților sunt de părere că pentru a fi mai bine pregătiți pentru câmpul muncii, timpul petrecut în organizații gazdă ar trebui să fie mai mare. Totuși, durata stagiilor de practică este una din puținele variabile/aspecte care nu pot fi modificate prin intermediul acestui proiect, deoarece timpul alocat stagiilor de practică este stabilit prin planurile de învățământ/contractele

studentilor. Putem însă recomanda decidenților să aibă în vedere creșterea duratei minime pe care studenții trebuie să o petreacă în stagiile de practică profesională pe durata studiilor. Considerăm că astfel studenții ar fi mai bine pregătiți pentru a-și găsi un loc de muncă și pentru a-și putea îndeplini atribuțiile profesionale.

În general, studenții se declară în mare măsură mulțumiți de activitățile la care au participat și implicarea lor în acestea, dar și față de relațiile stabilite cu tutorele și supervizorul de practică sau (în general) de stagiul de practică efectuat. Din această perspectivă nu se sesizează nici o problemă în desfășurarea stagiilor de practică în cadrul proiectului, opiniile generale ale celor care le-au finalizat fiind în mare măsură pozitive. De asemenea, stagiarii au apreciat modul în care au fost tratați de către angajații din biroul/organizația cu care au intrat în contact, modul în care au fost tratați de către tutorele din organizația parteneră care i-a supravegheat sau coordonat pe durata efectuării stagiului și faptul că prin aceste stagii au ajuns la o înțelegere mai bună a modului în care funcționează organizațiile.

Pe durata stagiului de practică, respondenții sunt de părere că au întâmpinat mai multe dificultăți în ceea ce privește contactul cu cetățeni, clienți sau cu potențiali angajatori din domeniu, respectiv cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu. De asemenea, aceștia nu prea au reușit să aprofundeze sau fundamenteze cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii sau să descopere aptitudini și competențe pe care nu erau conștienți că le posedă. O posibilă explicație pentru aceste deficiențe ale stagiilor de practică poate face referire la complexitatea sarcinilor delegate studenților; dacă sarcinile au fost ușoare, repetitive sau superficiale, stagiarii nu au avut ocazie de a-și depăși limitele și de a identifica competențe noi sau de a se implica în activități inedite (astfel nu au reușit nici să vadă adevăratele probleme existente în practică). Mai

mult, lucrând sub îndrumarea tutorelui de practică, putem presupune că stagiarii au fost oarecum feriți sau izolați de contactul direct cu clienții organizației sau beneficiarii instituției (aceasta dacă activitățile în care erau implicați presupuneau acest contact direct) sau cu ceilalți membri (respectiv cu conducătorii organizațiilor). În acest caz se recomandă un grad mai ridicat de implicare a studenților în toate activitățile organizației, mai ales cele care presupun contactul direct și nemijlocit cu clienții organizației sau beneficiarii instituției, sau alte birouri/unități funcționale decât cea a tutorelui. Mai mult, ar trebui crescut și nivelul de complexitate a sarcinilor/activităților delegate studenților pentru a le permite acestora să cunoască mai bine mediul de lucru și să își dezvolte competențe, cunoștințe și aptitudini noi. O altă sugestie ar consta în diferențierea sarcinilor alocate studenților în funcție de nivelul de pregătire al acestora sau în funcție de interesele pe care le manifestă în domeniul de specialitate (de exemplu, studenții de la specializarea Administrație Publică și-ar fi dorit să fie implicați mai mult în activitățile ce au legătură cu elaborarea de strategii de dezvoltare sau/și cu scrierea și implementarea de proiecte). Satisfacerea unei astfel de nevoi s-ar putea face prin întocmirea unor caiete de practică și a unor planuri de activități individualizate pentru fiecare student în parte, acestea din urmă putând reprezenta și un rezultat al ședințelor de orientare și consiliere în carieră. Acestea se pot stabili în urma unor consultări prealabile cu tutorele de practică, supervizorul de practică nominalizat din partea facultății și studentul stagiar.

Un alt aspect care se cere a fi îmbunătățit în viitor are legătură cu numărul de persoane din care este alcătuit grupul de studenți stagiaari. Metodologia de derulare a stagiilor de practică a prevăzut constituirea unor grupuri alcătuite din cinci studenți stagiaari care au fost repartizați la un partener de practică în vederea efectuării unui stagiu profesional de aproximativ două săptămâni. Experiența noastră a relevat faptul că grupu-

rile alcătuite din câte cinci studenți sunt prea numeroase, tutorii de practică neavând capacitatea de a petrece suficient timp cu fiecare student în parte pentru a evalua stadiul și calitatea îndeplinirii sarcinilor de către studenți și pentru a oferi feedback studenților. De asemenea, în cazul partenerilor de practică alcătuiți dintr-un număr mai mic de angajați (de exemplu, organizațiile non-profit), una dintre provocări a constat în dificultatea „acomodării” unui număr mai mare de stagiați, din cauza spațiului fizic redus sau a riscului sporit de a perturba activitatea și rutina organizației și a angajaților.

Analiza a scos în evidență și faptul că studenții nu sunt motivați în a păstra legătura cu organizațiile gazdă sau cu persoane întâlnite pe durata stagiului de practică, fapt care poate fi considerat problematic. Scopul stagiilor de practică ar trebui să fie mai complex decât petrecerea a două săptămâni în organizațiile gazdă; stagiile ar trebui să creeze o legătură între stagiați și acestea, legătură care să poată fi apoi fructificată (direct sau indirect) în vederea inserției absolvenților pe piața muncii. Stagiarii pot (și mai important ar trebui) să vadă stagiile de practică ca un prilej de a intra în contact cu câmpul muncii, organizațiile și profesioniștii din domeniu și de a pune bazele unor rețele informale care pot fi folosite în vederea găsirii unui loc de muncă după absolvire. Deși nu sunt menționate explicit în ghidurile sau cerințele practicii profesionale, activitățile de *networking* pe care studenții au ocazia să le desfășoare în acest context pot constitui unul din principalele avantaje ale contactului cu piața muncii.

Principalele măsuri identificate de respondenți care ar putea fi adoptate de UBB (FSPAC) pentru a îmbunătăți stagiile de practică fac referire la: prelungirea perioadei pe care studenții o petrec în stagii de practică, diversificarea organizațiilor unde se poate face practică profesională, îmbunătățirea comunicării cu studenții stagiați, organizarea altor proiecte similare și colaborarea cu organizațiile gazdă pentru a stabili activitatea

zilnică a stagiilor (regândirea orarului și corelarea acestuia cu alte activități).

Principalele măsuri care ar putea fi adoptate de organizațiile gazdă pentru a îmbunătăți stagiile de practică fac referire la: faptul că organizația (tutorele și ceilalți membrii) ar trebui să acorde mai multă atenție stagiilor, pregătirea unui plan de acțiune pentru stagii și o mai bună organizare/planificare a activităților acestora, o mai bună detaliere/clarificare a sarcinilor stagiilor și la existența unei oferte mai variată a activităților în care pot fi implicați stagiarii.

Principalele recomandări care pot fi făcute studenților stagii pentru a îmbunătăți stagiile de practică fac referire la: faptul că aceștia ar trebui să fie mai implicați/interesați de activitatea desfășurată pe durata stagiilor (sau să aibă o atitudine pro-activă), să fie mai serioși/responsabili (sau să se trateze activitatea de practică ca un loc de muncă) sau să se informeze mai bine (referitor la activitatea organizației) înainte de a începe stagiul de practică.

Întreprindere simulată

Pe baza evaluărilor realizate de coordonatori și a experiențelor acestora în cazul întreprinderilor simulate, se pot face mai multe recomandări pentru dezvoltarea de abilități de către studenții celor două specializări, Comunicare, relații publice și publicitate și Administrație publică, în sensul dezvoltării și îmbunătățirii curriculei.

Câteva propuneri concrete în ceea ce privește o parte dintre direcțiile de îmbunătățire sunt prezentate aici:

- un accent mai mare pus pe dezvoltarea de competențe antreprenoriale.

Cursul „Economie politică” (semestrul 2 Administrație Publică și semestrul 4 Comunicare, relații publice și publicitate) poate crește importanța acordată dezvoltării competențelor

antreprenoriale. La momentul actual, studenții înrolați la acest curs elaborează planuri de afaceri pentru obținerea punctajului de seminar, dar, în totalul cursurilor și seminariilor, ponderea acestor activități este medie. Este necesar a pune un accent mai mare pe activități legate de planificarea financiară a afacerii - buget, cash-flow, previziuni financiare, indicatori de performanță.

- dezvoltare de abilități de utilizare avansată a programului Microsoft Excel.

Pe parcursul desfășurării activității întreprinderii simulate am observat, în special în cadrul activității departamentelor de servicii și de marketing-vânzări-financiar că studenții, în special cei de la specializarea Administrație Publică, au anumite deficiențe în ceea ce privește utilizarea programului Microsoft Office, deficiență observată în cazul activității de construire a unei baze de date în Excel.

“Operare PC” este un curs susținut în semestrul 1 al primului an de studii la nivel licență, specializarea Administrație publică. Fișa acestei discipline arată o concentrare a acestei discipline către editare de texte în Microsoft Word (7 întâlniri din cele 14) și doar una dedicată operațiunilor de bază în Microsoft Excel – funcții simple și generarea de grafice. Considerăm neapărat necesară acordarea unei atenții sporite utilizării programului Excel, fie prin creșterea ponderii acestuia în numărul cursurilor, or corelarea acestor activități cu alte cursuri care utilizează programul (ex. Finanțe publice).

De asemenea, prezentăm câteva recomandări generale cu privire la curricula FSPAC și la activitățile care pot fi implementate în cadrul facultății pentru a avea absolvenți mai bine pregătiți pentru piața muncii:

- Dezvoltarea de modalități de testare a abilităților și a inclinației antreprenoriale ale studenților, astfel încât să îi poată încuraja în această direcție.

- Oferirea de informații utile studenților legate de programe non-formale de educație antreprenorială, precum și de posibilități de finanțare a propriilor afaceri.
- Stimularea cooperării dintre studenții din cele două departamente.
- Dezvoltarea de activități care să contribuie la dezvoltarea abilităților soft, precum: proactivitate în rezolvarea problemelor, comunicare interpersonală eficientă, munca în echipă, asertivitate, time management, rezolvare de conflicte, rezolvare de probleme, organizare și prioritizare a activităților, monitorizare și evaluare/auto-evaluare a activităților, luarea inițiativei, luarea deciziilor, asumarea de responsabilități.
- Crearea de cursuri / activități de educație antreprenorială, care să ducă la creșterea cunoștințelor și a abilităților antreprenoriale ale studenților; antreprenoriatul să fie acceptat și promovat ca o opțiune de carieră.
- Adaptarea cursurilor / activităților directe cu studenții astfel încât aceștia să poată exersa în mod practic realizarea de documente, implementare de proiecte concrete, într-un cadru cât mai apropiat de piața reală a muncii.
- Crearea unor activități care să ducă la dezvoltarea de deprinderi în identificarea de obiective, transpunere a acestora în activități, interpretare de condiții obligatorii și transpunerea acestora în activități, în cazul elaborării de cereri de finanțare sau documentații pentru obținerea de finanțări nerambursabile europene.
- Educarea studenților despre standarde de calitate în realizarea sarcinilor, precum și dezvoltarea gândirii critice a acestora.
- Dezvoltarea de activități concrete care să îi ajute pe tineri să își dezvolte competențele digitale de folosire a Excel și a altor softuri / aplicații practice.
- Organizarea de activități care să ducă la creșterea competitivității între studenți, la dezvoltarea creativității, gândirii critice, precum și a curiozității.

- Oferirea de feedback constant studenților, chiar și mentoring sau/și coaching din partea profesorilor.
- Realizarea de parteneriate eficiente cu mediul de business, ONG și sectorul public, parteneriate care să fie folosite în pregătirea profesională a studenților.

În concluzie, considerăm util ca pe parcursul anilor de studiu studenții să fie implicați în activități extracurriculare care să le dezvolte spiritul competitiv, precum și în activități de practică sau internship și în mediul privat, nu doar în cel public. Totodată, dat fiind feedback-ul studenților, dar și experiența personală, recomandăm explorarea posibilității de implementare regulată a unor inițiative de genul întreprinderii simulate ca activitate semestrială. Aceasta oferă studenților șanse ridicate în ceea ce privește inserția lor pe piața muncii la finalizarea studiilor.

BIBLIOGRAFIE

1. Dogar, Azeem, Majoka, Mehmood și Latif. (2011). *Need Assessment of Students' Guidance and Counseling British*, Journal of Arts and Social Sciences ISSN: 2046-9578, Vol.1, No.2.
2. Gonzalez, M.P. (1997). *Career Education Needs of Secondary School Graduates from Asturias, Spain*, Journal of Career Development, Vol. 23, No. 3, pp. 215–229.
3. Guez, W. și Allen, J. *Guidance*. (2000). Available from: http://www.unesco.org/education/mebam/module_1.pdf.
4. Kavale. (2012). *Needs and Needs Assessment in Career Guidance and Counselling: Lack of Scientific Exploration and Justification?*, Indian Journal of Career and Livelihood Planning, Journal of the Indian Association for Career and Livelihood Planning (IACLPL) Volume 1, Issue 1.
5. Magnusson, K. și Bernes, K. (2001). *Expressed Career Planning Needs of Youth in Grades 7 to 12*. In H. Suzin (Ed.), *Natcon Papers 2001*. Toronto, ON: Career Centre, University of Toronto.
6. Makinde, O. (1993). *Fundamentals of Guidance and Counselling*. Macmillan Publisher.
7. Martinez R. și Dănălache, P.(2008). *Socio-professional Insertion: The Analysis of Transition Towards Active Life and Adult Life in the Context of the European Union*. Sociologie Românească, Vol. VI, No. 2/2008, pp. 61-75.
8. Pavelea Răduleț, A. (2013). *Orientarea în carieră a studenților*, Ed. Accent, Cluj-Napoca.
9. Tanveer-Uz-Zaman, Choudhary și But. (2014). *Guidance and Counseling for Science Students: A Need Assessment*, Indian Journal of Education and Information Management, Vol. 3, No. 4, pp. 13-18.

10. Watkins, R., West-Meiers, M. și Visser, Y. (2012). *A Guide to Assessing Needs: Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results*. Washington, DC: World Bank.
11. Witko, K., Bernes, K.B., Magnusson, K. și Bardick, A.D. (2005). *Senior High School Career Planning: What Students Want*. *Journal of Educational Enquiry*, Vol. 6, pp. 34-49.

ANEXE

Anexa I.
Chestionar de evaluare a nevoilor de consiliere

Am dori să aflăm opiniile (părerile) studenților în legătură cu orientarea în carieră. Dacă sunteți de acord să ne răspundeți la întrebări, sperăm să nu vă răpim mai mult de câteva minute. Răspunsurile pe care le vom obține nu le vom comunica nimănu în această formă.

1. Specializarea: a) AP b) CRP c) PUB
2. Nivel de studiu: a) licență b) master
3. Anul de studiu:
4. Linia de studiu:
 - a. română
 - b. maghiară
 - c. germană
 - d. engleză
5. Forma de învățământ:
 - a. zi
 - b. IDD
6. Formă de finanțare:
 - c. buget
 - d. taxă
6. În liceu, ați absolvit un profil:
 1. uman
 2. real
 3. vocațional (pedagogic, teologic etc.)
7. În prezent, sunteți student:
 1. doar al FSPAC
 2. urmați și cursurile altei facultăți. Care?.....
 3. ati absolvit o alta facultate. Care?
8. În cazul în care ați absolvit facultatea, ce profil ați absolvit la licență?
.....

9. Pe durata studiilor dvs. ați participat la:

	Da	Nu
a) stagii de practică în domeniul specializării		
b) burse sau mobilități de studiu în țară		
c) burse sau mobilități de studiu în străinătate		
d) conferințe, sesiuni de comunicări științifice		
e) concursuri, festivaluri		
f) prezentări de firme/instituuții din domeniul specializării		
g) training-uri sau workshop-uri		

10. După absolvirea facultății, intenționați să vă mutați, pentru o perioadă mai lungă de timp, în altă țară:

a. da, care?..... b. nu c. NS/NR.

11. În ce măsură dețineți următoarele abilități și competențe:

	Deloc	În mică măsură	În medie măsură	În mare măsură	În f. mare măsură
1. Abilități de exprimare în scris					
2. Abilități de exprimare orală					
3. Abilitatea de a redacta texte informative și persuasive					
4. Rezolvare de probleme și negociere					
5. Planificare strategică					
6. Decizii etice					
7. Metode de cercetare și analiză de date					
8. Public speaking și prezentări					
9. Gestionarea problemelor					
10. Managementul informației					
11. Managementul comunicării intra- și inter-organizaționale					
12. Managementul conflictelor					
13. Producție de materiale					
14. Segmentarea publicurilor țintă					
15. Comunicare interpersonală					
16. Relații comunitare, relații cu diferite grupuri țintă					
17. Managementul resurselor umane, a programelor și altor tipuri de resurse					
18. Capacitatea de a folosi computerul și alte mijloace tehnologice					
19. Comunicarea interculturală					
20. Participarea în comunitatea profesională a specialiștilor din domeniul dvs. (asociații profesionale)					

12. Interesele dvs. se îndreaptă în special înspre (alegeți două opțiuni, în ordinea preferințelor 1-2):

R. activități care presupun manipularea obiectelor, mașinilor și instrumentelor	
I. activități de cercetare și investigare a fenomenelor din diferite domenii și sub diferite forme	
A. activități mai puțin structurate, artistice, care presupun creativitate și posibilitatea de autoexpresie	
S. activități care presupun relații interpersonale, ajutorarea semenilor, activități educaționale	
E. activități antreprenoriale, ce presupun inițiativă și coordonarea activității proprii sau a unui grup	
C. activități repetitive, care presupun manipularea sistematică și ordonată a unor date sau obiecte într-un cadru bine organizat și definit	

13. Ce limbi străine cunoașteți:

	Nivel incepator	Nivel mediu	Nivel avansat	Certificat de competență lingvistică
1.				
2.				
3.				

14. Cât de importante sunt pentru dvs. următoarele aspecte legate de un loc de muncă: (vă rugăm să acordați note de la 1 la 10 pentru fiecare din următoarele, 1 însemnând deloc important, iar 10 foarte important)

	Nota
a) Să aveți multe oportunități pentru a învăța lucruri noi și a vă dezvolta profesional	
b) Să fie un loc de muncă stabil	
c) Să aveți un program de muncă flexibil	
d) Să munciți într-o localitate aproape de familie sau prieteni	
e) Să munciți într-o echipă cu care să vă înțelegeți bine	
f) Să vi se ofere un salariu bun	
g) Să primiți sarcini de lucru care să vă provoace și să vă facă plăcere	
h) Să credeți în ceea ce face organizația și în valorile pe care le transmite angajaților săi	
i) Să aveți oportunități de promovare	
j) Să fie un loc de muncă care să vă ofere prestigiu profesional.	
k) Să pot ajuta la bunul mers al comunității/societății	

15. În ce etapă a carierei considerați că vă aflați în prezent (alegeți una din următoarele variante):

1. Autocunoaștere, evaluarea propriilor competențe, abilități, interese și valori	
2. Explorarea profesiilor	
3. Luarea deciziei de carieră	
4. Căutarea unui loc de muncă	
5. Angajare	
6. Dezvoltarea unei cariere deja începute.	
7. Nu știu / nu pot aprecia / sunt nehotărât	

16. Cum definiți dvs. succesul în carieră?

.....

17. Până în prezent, ați luat o decizie clară asupra traseului de carieră pe care îl veți urma:

- a. Da —————> treci la întrebarea 21
- b. Nu —————> treci la întrebarea 16

18. Dvs. aveți un plan de carieră pentru următoarele:

- a. 6 luni
- b. 1 an
- c. 5 ani
- d. 10 ani
- e. Nu am un plan

19. Obiectivul dvs. de carieră vizează:

- a. Angajarea și obținerea experienței în domeniu
- b. Specializarea în domeniu
- c. Promovare, avansare
- d. Performanță profesională și implementarea de noi concepte
- e. Dezvoltarea unei afaceri proprii
- f. Deschiderea unei organizații non-guvernamentale sau fundații
- g. Îmbunătățirea situației financiare
- h. Implicarea în societate
- i. Altul

20. În ce măsură vă influențează următorii factori în luarea deciziilor de carieră:

	Deloc	În mică măsură	În medie măsură	În mare măsură	În f. mare măsură
1. Propriile interese, valori, deprinderi și trăsături de personalitate					
2. Cunoștințele despre alternativele ocupaționale și despre piața muncii					
3. Abilitățile decizionale proprii					
4. Părinții					
5. Persoanele de succes din domeniu					
6. Prietenii					
7. Oportunitățile financiare de care dispuneți					
8. Oportunitățile materiale de care dispuneți					
9. Resursele informaționale de care dispuneți					

21. Când vă confrunțați cu luarea unei decizii, în general (vă rugăm să alegeți o singură opțiune):

1. Aveți tendința de a analiza logic toate alternativele	
2. Vă bazați pe bănuieli, intuiție, superstiții	
3. Căutați sprijin din partea altor persoane, vă consultați cu acestea și alegeți în funcție de sfaturile lor	
4. Evitați luarea unei decizii, chiar dacă aveți alternative clare	
5. Decideți sub impulsul momentului, fără prea multe deliberări	

22. Nu v-ați decis încă asupra carierei datorită:

1. faptului că nu vă interesează acest aspect	
2. miturilor și stereotipurilor legate de cariere	
3. lipsei de informații privind posibilele alternative	
4. intereselor contradictorii /concurente pe care le aveți pentru mai multe domenii	
5. unor conflicte interne (ex. discrepanța dintre scopurile proprii și cele ale părinților etc.)	

23. Vă rugăm să vă încadrați într-una din următoarele categorii din punct de vedere al statutului pe piața muncii:

1. Persoană activă		
1.1. Persoană ocupată		1.2. Șomeri
- Salariat (angajat)		2. Persoană inactivă
- Întreprinzător privat (patron)		- Studenți
- Lucrător pe cont propriu		- Persoane casnice
- Membru al unei societăți agricole/cooperative		- Întreținuți de alte persoane
- Lucrător familial în gospodărie proprie		
- Altă situație (de specificat)		

24. Dacă ați fost angajat până în momentul de față, care este tipul de instituție în care ați lucrat?

- a. de stat/bugetar
- b. companie privată românească
- c. companie privată internațională
- d. organizație non-profit
- e. altă formă
- f. nu am lucrat până în prezent

25. Gândindu-vă la experiența dvs. profesională până în prezent, ați avut oportunitatea colaborării cu firme/instituții din domeniul de absolvire a studiilor?

- a. Nu.
- b. Dacă da, vă rugăm să menționați tipul activității și perioada.

.....

26. Dvs. sau familia dvs. deține, în prezent, o afacere proprie?

- a. Da
- b. Nu

27. Intenționați pe viitor să dezvoltați o afacere proprie?

- a. Da
- b. Nu

28. În acest moment, aveți o mapa/ un portofoliu de prezentare (angajare)?

- a. Da
- b. Nu

29. În acest moment, mapa dvs. de prezentare (angajare) conține:

	Da	Nu
1. CV		
2. scrisoare de intenție		
3. carte de vizită		
4. blog personal		
5. site personal		
6. profil pe rețele sociale		
7. pagina de Facebook		
8. profil pe rețele de angajare		
9. diplome, certificate și atestate		
10. scrisori de recomandare		
11. portofoliu profesional propriu		

30. În ce măsură utilizați următoarele surse de informație pentru alegerea unei slujbe:

	Deloc	În mică măsură	În medie măsură	În mare măsură	În f. mare măsură
1. Internet					
2. Tv					
3. Ziare/reviste/cărți					
4. Centre de orientare în carieră					
5. Facultate					
6. Un profesor					
7. Familie					
8. Prieteni					
9. Contact direct cu angajatorii					
10. Internship-uri / stagii de practică					
11. Târguri de joburi					
12. AJOFM (Agenția Județeană de Ocupare a Forțelor de Muncă)					
13. Alte surse. Care?.....					

31. Până în prezent ați fost membru al unor asociații studențești sau profesionale?

a. Nu

b. Da. Dacă da, care sunt acestea?

.....

32. Până în prezent, la câte:

	Nr.
a. Târguri de joburi ați participat activ în vederea obținerii de informații	
b. Târguri de joburi ați participat activ în vederea unei angajări	
c. Interviu de angajare	
d. Traininguri și workshop-uri în domeniul de studiu	
e. Traininguri și workshop-uri în alte domenii	
f. Prezentări de firme angajatoare	
g. V-ați depus CV-ul pe portaluri de căutare de joburi	

33. Pe viitor, ați prefera să lucrați într-o (alegeți o singură opțiune):

1. instituție bugetară, de stat
2. companie privată românească
3. multinațională
4. organizație non-profit
5. afacere proprie
6. în altă formă. Care?.....

34. Intenționați pe viitor să urmați cursurile unui masterat:

- a. da, în domeniul de absolvire
- b. da, în alt domeniu
- c. nu
- d. nu știu/nu sunt hotărât

35. În timpul facultății v-au fost oferite următoarele tipuri de servicii? (*bifați toate situațiile care vi se potrivesc*)

- a. Servicii de informare prin aviziere, postere etc.
- b. Servicii de consultanță prin intermediul unui birou/serviciu specializat.
- c. Invitarea unor angajatori pentru a oferi informații despre locurile de muncă disponibile.
- d. Organizarea de târguri de locuri de muncă.
- e. Alte tipuri. Care?

.....

36. În ce măsură v-au fost de folos aceste servicii?

	În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Ns/nr
a) Servicii de informare prin avizare, postere					
b) Servicii de consultanță prin intermediul unui birou/serviciu specializat.					
c) Invitarea unor angajatori pentru a oferi informații despre locurile de muncă disponibile					
d) Organizarea de târguri de locuri de muncă					
e) Alte tipuri. Care?.....					

37. Din câte cunoașteți, facultatea are programe de colaborare/parteneriate cu angajatorii din domeniul dvs:

	1. Da	2. Nu	3. Nu știu
a) Pentru efectuarea stagiilor de practică?			
b) Pentru angajarea absolvenților facultății?			
c) Pentru organizarea unor programe de internship?			
d) Pentru oferirea unor burse de studiu?			
e) Pentru organizarea de conferințe, concursuri etc?			

38. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații:

	În foarte mică măsură (1)	În mică măsură (2)	În mare măsură (3)	În foarte mare măsură (4)
Stagiile de practică din timpul facultății sunt de un real folos pentru pregătire mea				
Nu am avut/nu voi avea nicio dificultate în a găsi un loc de muncă după absolvirea facultății				
Nu am avut/nu voi avea nicio dificultate în a găsi locul de muncă pe care mi-l doresc după absolvirea facultății				
În timpul facultății obțin toate abilitățile și competențele de care am nevoie la locul de muncă				
Cursurile urmate de la facultate nu au abordat/nu abordează probleme practice cu care mă confrunt/mă voi confrunta la locul de muncă.				

39. Dintre următorii actori, cine ar trebui să se asigure, în primul rând, că absolvenții dețin toate abilitățile și competențele necesare pentru a corespunde cerințelor de la locul de muncă?
- Universitățile, pentru că este de datoria lor să pregătească absolvenții pentru piața muncii.
 - Absolvenții, pentru că este în interesul lor să găsească un loc de muncă cât mai bun.
 - Firmele/instituții angajatoare, pentru că fiecare dintre acestea are propriile cerințe și nevoi.
40. Dacă facultatea ar organiza activități de consiliere și orientare profesională, ați prefera ca acestea să fie:
- Față în față
 - Online
 - Activități de grup
 - Activități individuale
 - Ns/Nr
41. Dacă facultatea ar organiza activități de consiliere și orientare profesională, ce tip de informații ați vrea să primiți?
- Informații directe de la angajatori
 - Prezentări de firme
 - Oferte de locuri de muncă
 - Broșuri
 - Manual/ghid de orientare
 - Informații online pe site
 - Altele. Care?.....
42. Unii oameni se consideră bogați, alții săraci. Comparându-vă cu colegii dvs. și cu familiile acestora, pe o scară de la 1 la 10, unde credeți că v-ați situa în funcție de venitul lunar:
- 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10
43. Vârsta:
44. Gen: a. M b. F

45. Stare civilă:
- a. necăsătorit
 - b. locuiți cu partenerul, fără a fi căsătorit
 - c. căsătorit
 - d. separat/divorțat
46. Mediu de proveniență:
- a. orașul în care se află facultatea la care studiați
 - b. un alt oraș
 - c. un sat
47. Etnie:
48. Religie:
49. Limba maternă:

Anexa II.

Chestionar de feedback asupra activității de consiliere

1. Activitatea de consiliere în carieră, realizată în cadrul proiectului, a răspuns nevoilor și așteptărilor dumneavoastră?

Foarte mult	Mult	Parțial	Foarte puțin	Deloc

2. Cât de benefice considerați că au fost activitățile de consiliere?

Foarte mult	Mult	Parțial	Foarte puțin	Deloc

3. Considerați utilă modalitatea în care a fost structurată activitatea de consiliere, respectiv împărțirea pe trei ședințe de consiliere?

Foarte mult	Mult	Parțial	Foarte puțin	Deloc

4. Cât de utile considerați că au fost materialele utilizate în cadrul activităților de consiliere (teste, fișe de lucru etc.)?

Foarte mult	Mult	Parțial	Foarte puțin	Deloc

5. Ședințele de consiliere 1 și 2 au avut un rol în propriul proces de autocunoaștere?

Foarte mult	Mult	Parțial	Foarte puțin	Deloc

6. Temele abordate în workshop (ședința 3) au fost în conformitate cu nevoile dumneavoastră?

Foarte mult	Mult	Parțial	Foarte puțin	Deloc

7. Notați pe o scală de la 1 la 5, atitudinea și nivelul de profesionalism al consilierilor în carieră, în cadrul activităților realizate.

1 2 3 4 5

8. Prezentați 3 aspecte apreciate de către dumneavoastră în cadrul activităților de consiliere?

1.

2.

3.

9. Prezentați 3 limite ale activităților de consiliere și sugestii de îmbunătățire ale acestora?

1.
.....

2.
.....

3.
.....

Mulumim!

Anexa III.

Chestionar privind inserția pe piața muncii

Acest chestionar are rolul de a evalua indicatorul de inserție pe piața muncii a studenților din grupul țintă precum și eficiența activităților de consiliere realizate pentru eficientizarea acestui aspect

1. Care este statutul dumneavoastră profesional în momentul de față?
 Angajat full-time Angajat part-time
 Angajat sezonier Fără loc de muncă
2. Câte CV-uri ați trimis cu scopul de a obține un loc de muncă în vederea angajării în ultimele 6 luni ?
 Niciuna între 1-3 între 4-10 peste 10
3. În ce măsură locul de muncă actual corespunde planurilor dumneavoastră de carieră?
 Foarte mult Mult Parțial Puțin Deloc
4. Ați aplicat/intenționați să aplicați pentru un loc de muncă în conformitate cu specializarea de studiu?
 Da Nu Nu știu NR
5. În ce măsură considerați că activitățile de consiliere în carieră vă vor folosi/v-au fost folositoare în procesul de angajare/căutare a unui loc de muncă?
 Foarte mult Mult Parțial Puțin Deloc
6. Care dintre informațiile oferite în cadrul activităților de consiliere le considerați utile pentru procesul de inserție pe piața muncii?
 Redactare CV-ul
 Identificarea profilului vocațional

- Planul de carieră
 - Workshopurile tematice
 - Ghidul de consiliere și orientare profesională adresat studenților
7. În ce măsură considerați că astfel de proiecte/activități de consiliere ar trebui derulate în mod constant la nivelul facultății?
- Foarte mult Mult Parțial Puțin Deloc

Anexa IV.

Chestionar inițial cu privire la profilul studentului și așteptările față de stagiul de practică profesională

Prin acest chestionar se încearcă identificarea profilului dumneavoastră și a așteptărilor față de stagiul de practică profesională. Analiza rezultatelor va fi folosită pentru a îmbunătăți calitatea stagiului de practică profesională și implicit a programelor de licență și masterat ale FSPAC în încercarea de a crește angajabilitatea absolvenților.

Acuratețea informațiilor primite și modul în care acestea pot fi folosite pentru a atinge obiectivele mai sus menționate depinde de onestitatea dumneavoastră, motiv pentru care vă rugăm să răspundeți cât mai sincer și în conformitate cu opiniile personale.

Acest chestionar a fost realizat în cadrul proiectului „*Consi- liere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate*”.

I. Informații despre respondent:

1. Nivelul de studiu:	1. Licență	2. Masterat	
2. Numele programului de studiu (și limba de predare):			
3. Anul de studiu:	1	2	3
4. Forma de finanțare:	1. Buget	2. Taxa	
5. Genul:	1. Feminin	2. Masculin	
6. Vârsta (în ani impliniți):			
7. Mediul de proveniență:	1. Urban	2. Rural	

II. Ați mai participat la stagii de practică profesională sau internship pe durata studiilor universitare? 1. DA 2. NU

Dacă ați mai participat, vă rugăm să completați tabelul de mai jos:

	Organizația	Anul și luna/lunile	Durata (zile)
1			
2			
3			
4			

III. În ce măsură doriți să vă dezvoltați următoarele abilități și competențe profesionale pe perioada stagiului de practică?

1. Muncă în echipă;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
2. Comportament profesional, etic și responsabil;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
3. Abilitatea de a utiliza o limbă străină;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
4. Capacitatea de sinteză și analiză și spirit critic;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
5. Leadership;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
6. Capacitatea de utilizare a noilor tehnologii de informare și comunicare (inclusiv new media);	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
7. Abilitatea de a ameliora probleme sociale;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
8. Capacitatea de comunicare (cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului de specialitate);	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
9. Capacitatea de a duce la bun sfârșit sarcinile profesionale specifice;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
10. Capacitatea de a utiliza programe de editare a imaginilor (ex: Photoshop, GIMP, Corel etc.);	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
11. Capacitatea de a respecta termene limită;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
12. Capacitatea de a lucra independent;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
13. Abilitatea de a muncii pe teren;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
14. Capacitatea de utilizare a programelor de analiză statistică (ex. SPSS, Stata etc.);	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
15. Competențe în aplicarea metodelor și tehnicilor de cercetare sociologică în domeniul studiilor;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
16. Capacitatea de a planifica și organiza evenimente;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
17. Capacitatea de a utiliza pachetul Microsoft Office (sau alte editoare de text);	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
18. Abilitatea de a oferi consultanță de specialitate în domeniul studiilor;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult

19. Capacitate de a empatiza cu mediul social;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
20. Capacitatea de a identifica și soluționa deficiențe în funcționarea organizației gazdă;	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult
21. Altele:	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult

IV. În ce măsură credeți că următoarele afirmații caracterizează așteptările dumneavoastră referitoare la stagiul de practică?

	Pe perioada stagiului de practică doriți să:	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
1	Intrați în contact (comunicați, socializați) cu angajați din domeniu ¹ .	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
2	Intrați în contact cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
3	Intrați în contact cu cetățeni/clienți.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
4	Intrați în contact cu potențiali angajatori din domeniu.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
5	Vă obișnuiți cu atmosfera și cultura (modul de a gândi) din organizație.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
6	Aprofundați sau fundamentați cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
7	Aplicați practic cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
8	Dobândiți cunoștințe noi.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
9	Observați cum sunt soluționate problemele în organizație.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
10	Vă creați o imagine mai bună a viitorului dumneavoastră în domeniu.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
11	Vă îmbunătățiți CV-ul și implicit șansele de angajare.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
12	Vă creați o imagine mai bună a activității angajaților din domeniu.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
13	Să decideți în alegerea unei cariere sau a unui potențial loc de muncă.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
14	Descoperiți aptitudini și competențe pe care nu erăți conștient că le posedați.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
15	Dezvoltați aptitudinile și competențele specifice domeniului de studiu și viitorului dumneavoastră profesional.	Deloc	Puțin	Nici/nici	Mult	Foarte mult	Nu știu

1 Domeniul se referă la domeniul major de studii al studenților.

V. Cum apreciați nivelul de aplicabilitate practică a disciplinelor studiate până în acest moment?

1 (Foarte scăzut) -----2-----3-----4-----5 (Foarte ridicat)

VI. În ce sector doriți să vă defășurați stagiul de practică (selecționați maxim 2 opțiuni)

1. Public (instituții publice)	2. Privat (firme, companii)	3. Non-profit (ONG-uri)
--------------------------------	-----------------------------	-------------------------

VII. Ce considerați că este absolut necesar pentru o participare eficientă la stagiul de practică? (încercuiți toate răspunsurile pe care le considerați relevante).

- a. Să vă documentați cu privire la instituția gazdă înainte de efectuarea stagiului;
- b. Să beneficiați de consiliere în carieră pentru a ști în ce domeniu ați dori să activați;
- c. Să primiți informații suplimentare cu privire la organizația la care veți efectua practica;
- d. Să puteți alege instituția la care veți participa și domeniul de activitate al acesteia;
- e. Să fiți asistat în pregătirea pentru stagiul de practică de supervizori;
- f. Să fiți îndrumat atent de către un tutore responsabil, angajat al respectivei instituții;
- g. Altceva. Ce anume?.....

Vă mulțumim pentru timpul și sprijinul acordat!

Anexa V.

Chestionar final practică profesională

Prin acest chestionar se încearcă identificarea efectelor participării la stagiul de practică profesională asupra pregătirii studenților, precum și satisfacția acestora din urmă referitoare la stagiile de practică desfășurate. Vă asigurăm că răspunsurile dumneavoastră vor rămâne confidențiale. Analiza rezultatelor va fi folosită pentru a îmbunătăți calitatea programelor de licență și masterat ale FSPAC, în încercarea de a crește angajabilitatea absolvenților.

Acest chestionar a fost realizat în cadrul proiectului „*Consi- liere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus la angajare pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate*”.

I. Informații despre respondent:

1. Nivelul de studiu:	1. Licență	2. Masterat	
2. Numele programului de studiu (și limba de predare):			
3. Anul de studiu:	1	2	3
4. Forma de finanțare:	1. Buget	2. Taxa	
5. Genul:	1. Feminin	2. Masculin	
6. Vârsta (în ani impliniți):			
7. Mediul de proveniență:	1. Urban	2. Rural	
8. Organizația în care a fost efectuată practica profesională:			
9. Biroul/departamentul:			

II. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de:

1. Activitățile la care ați participat pe parcursul stagiului de practică?	1. Deloc	2. Puțin	3. Nici/nici	4. Mult	5. Foarte mult
2. Modul în care v-ați implicat pe parcursul stagiului de practică?	1. Deloc	2. Puțin	3. Nici/nici	4. Mult	5. Foarte mult
3. Stagiul de practică efectuat (în general)?	1. Deloc	2. Puțin	3. Nici/nici	4. Mult	5. Foarte mult

4. Implicarea tutorelui din organizația parteneră?	1. Deloc	2. Puțin	3. Nici/nici	4. Mult	5. Foarte mult
5. Activitatea supervisorului din FSPAC?	1. Deloc	2. Puțin	3. Nici/nici	4. Mult	5. Foarte mult

III. Cât de satisfăcut(ă) sunteți de următoarele aspecte ale stagiului de practică efectuat?

1. Resursele materiale (birou, PC etc) care v-au fost oferite.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
2. Modul în care ați fost tratați de angajații din birou/organizație cu care ați intrat în contact.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
3. Modul în care ați fost tratați de tutorele din organizația parteneră care v-a supravegheat sau coordonat pe durata efectuării stagiului.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
4. Gradul în care ați fost implicat în activitățile organizației.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
5. Relația cu supervisorul de practică din cadrul FSPAC.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
6. Perioada (durata) de desfășurare a stagiului de practică.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
7. Cunoștințele noi dobândite în urma stagiului de practică.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
8. Abilitățile practice dobândite în urma stagiului de practică.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
9. Înțelegerea mai bună a modului în care funcționează organizația în care ați desfășurat perioada de practică.	Deloc	Puțin	Nici/Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu

IV. Care credeți că sunt principalele:

1. Puncte tari ale stagiului de practică efectuat?	
2. Puncte slabe ale stagiului de practică efectuat?	

V. În ce măsură credeți că activitatea desfășurată pe parcursul stagiului de practică v-a ajutat să:

1	Dobândiți cunoștințe noi?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
2	Aplicați practic cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
3	Aprofundați sau fundamentați cunoștințele teoretice dobândite la cursuri și seminarii?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
4	Vă obișnuiți cu atmosfera și cultura organizațională (modul de gândire) din organizație?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
5	Intrați în contact (comunicați, socializați) cu angajați din domeniu ² ?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
6	Intrați în contact cu cetățeni/ clienți?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
7	Intrați în contact cu problemele cu care se confruntă profesioniștii din domeniu?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
8	Vă creați o imagine mai bună a activității angajaților din domeniu?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
9	Vă creați o imagine mai bună a viitorului dumneavoastră în domeniu?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
10	Să observați cum sunt soluționate problemele în organizații?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
11	Vă îmbunătățiți CV-ul și implicit șansele de angajare?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
12	Intrați în contact cu potențiali angajatori din domeniu?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
13	Să decideți în alegerea unei cariere sau a unui potențial loc de muncă?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
14	Descoperiți aptitudini și competențe pe care nu erăți conștient că le posedăți?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu
15	Dezvoltați aptitudinile și competențele specifice domeniului de studiu și viitorului dumneavoastră profesional?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult	Nu știu

2 Domeniul se referă la domeniul major de studii al studenților.

VI. În ce măsură credeți că:

1. Participarea la stagiile de practică vă ajută în construirea unei cariere?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult
2. Cunoștințele dobândite la cursuri și seminariile sunt corelate cu aspectele practice din câmpul muncii?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult
3. Studenții ar beneficia mai mult de pe urma stagiilor de practică dacă acestea s-ar desfășura pe perioade mai mari de timp?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult
4. Studenții ar beneficia mai mult de pe urma stagiilor de practică dacă ar avea o atitudine pro-activă?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult
5. Timpul petrecut în organizație reprezintă un avantaj pentru viitorul dumneavoastră profesional?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult
6. O să păstrați legătura cu organizația unde ați desfășurat practica profesională?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult
7. O să păstrați legătura cu tutorele de practică sau alte persoane cunoscute pe perioada stagiului de practică?	Deloc	Puțin	Nici/ Nici	Mult	Foarte mult

VII. Ce măsuri ar putea fi adoptate pentru a îmbunătăți stagiile de practică?

1. Din partea organizației partenere unde ați efectuat stagiul de practică:	
2. Din partea FSPAC (a departamentului care organizează programul de studii):	
3. Din partea studenților care participă la stagiile de practică profesională:	

Vă mulțumim pentru timpul și sprijinul acordat!

Anexa VI.
Chestionar de feedback –
întreprindere simulată – consultanță în afaceri

Pentru fiecare dintre următoarele perechi de afirmații (stânga-dreapta), dă o notă între 1 și 10, unde 1 înseamnă că ești de acord cu prima afirmație din pereche (stânga), iar 10 înseamnă că ești de acord cu a doua afirmație (dreapta).

În ansamblu, nu am rămas cu foarte multe de pe urma activității de întreprindere simulată și nu aș recomanda-o și altor studenți.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	În ansamblu, activitatea de întreprindere simulată a fost foarte bună și aș recomanda-o și altor studenți.
În general, activitățile din cadrul întreprinderii simulate nu au răspuns așteptărilor mele inițiale.	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	În general, activitățile din cadrul întreprinderii simulate au răspuns așteptărilor mele inițiale.

Numește două-trei lucruri principale pe care le-ai învățat în cadrul întreprinderii simulate:

Atunci când te gândești la activitatea de întreprindere simulată, care au fost lucrurile cele mai bune, care ar merita menționate pe viitor:

Dacă ar fi să schimbi ceva, ce ai schimba pentru a face întreprinderea simulată să fie o experiență mai valoroasă:

Alte comentarii/sugestii: