

Studiu: Stagiile de calitate

Autor: Petru VIZITIU



Chișinău 2015

Consiliul Național al Tineretului din Moldova (CNTM)
Str. Ștefan cel Mare și Sfânt, nr. 126, of. 40
MD 2012, mun. Chișinău, Republica Moldova
Tel.: (+373 22) 235 175 / 233 088
E-mail: cntm.corespondenta@gmail.com
Web: www.cntm.md

Acest studiu este realizat la solicitarea Consiliului Național al Tineretului din Moldova (CNTM), cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Guvernul Suediei și Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al Consiliului Național al Tineretului din Moldova, Fundației Est-Europene, Guvernului Suediei, Sida sau al Ministerului Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA.



Abrevieri și Acronime

ANOFM - Agenția Națională Pentru Ocuparea Forței de Muncă

BNS - Biroul Național de Statistică

CE - Comisia Europeană

CNTM - Consiliul Național al Tineretului din Moldova

EWP - Erasmus Work Placement

ILO - International Labour Organization

IMM - Întreprinderi Mici și Mijlocii

ME - Ministerul Educației

MMPSF - Ministerul Muncii, Protecției Sociale și al Familiei

MTS - Ministerul Tineretului și Sportului

SNDST - Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret 2020

TDV - Training Dual Vocațional

UE - Uniunea Europeană

Cuprins

Abrevieri și Acronime	3
Introducere	5
Metodologie	6
1. Legislația națională cu privire la stagii	7
1.1 Cadrul Legal	7
1.2 Condițiile de desfășurare a stagiilor.....	11
2. Evaluarea stagiilor de practică în Moldova	14
2.1 Rolul și impactul stagiilor asupra beneficiarilor	14
2.2 Importanța stagiilor pentru angajatori.....	16
3. Experiența internațională în reglementarea stagiilor	18
3.1 Organizarea și reglementarea stagiilor în UE	18
3.2 Bunele practici internaționale în sectorul stagiilor	20
3.2.1 Stagii „Erasmus Work Placements (traineeships)”	20
3.2.2 Germania: Dual Vocational Training sau Ucenicia	21
3.2.3 Franța: Program de stagiu tip - „Convention type des stages”	24
4. Analiză și Recomandări	25
4.1 Cadrul unui stagiu de calitate	27
Anexe	29
Ghidul angajatorului pentru un stagiu de calitate.....	29

Introducere

Instituirea unui sistem eficient de stagii de practică ar putea determina exploatarea eficientă a capitalului uman al Republicii Moldova, care este una dintre puținele resurse economice ce pot impulsiona în termeni proximi o dezvoltare economică eficientă.

În prezent, există o problemă majoră legată de încadrarea tinerilor absolvenți în câmpul muncii, care nu trebuie amânată. Astfel, atât conform statisticilor furnizate anual de către Biroul Național de Statistică (rata șomajului pe vârste), cât și conform studiului tematic Tranziția de la Școală la Muncă realizat periodic de aceeași instituție, situația tinerilor la capitolul inserției pe piața muncii este una mult mai proastă comparativ cu alte grupuri de salariați.

Conform angajatorilor, tinerii încadrați în muncă nu dețin combinația de cunoștințe și aptitudini necesare pieței muncii¹, pentru că planurile educaționale și conținutul stagiilor nu asigură o pregătire relevantă a studenților pentru inserția lor în sfera profesională. Iar studenții, dau vina pe dificultatea accesării stagiilor de calitate și lipsa unui cadru complet de reglementare. Această situație continuă să creeze un cerc vicios, de aceea în cazul neintervenției instituțiilor de resort din Republica Moldova, efectele nedorite ale problemei se vor aprofunda.

Una din prioritățile Strategiei Naționale de Dezvoltare a Republicii Moldova « Moldova 2020 », este reducerea șomajului². Acest deziderat este expres stabilit și în Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret 2020 (SNDST).³ În acest sens SNDST menționează că este necesară promovarea continuă și insistentă a conceptului de stagiu atât în cadrul instituțiilor de învățământ, cât și în rândul angajatorilor ca pe o modalitate de pregătire a unui bun specialist și, respectiv, de recrutare și păstrare a unui angajat format și înalt calificat. Dezvoltarea unor programe de stagiu eficiente și calitative poate asigura integrarea eficientă a tinerilor la un loc de muncă, precum și spori eficiența profesională a acestora.

Consiliul Național al Tineretului din Moldova conștientizează rolul important al stagiilor, acestea constituind și una din prioritățile Strategiei CNTM pentru anii 2014-2018. Aceste obiective se pliază perfect și documentele de politici publice menționate mai sus.

În acest context, prezentul studiu are drept scop evaluarea situației actuale a stagiilor de practică din Republica Moldova, identificarea exemplurilor de bune practici internaționale și identificarea unor soluții, modalități și domenii de intervenție pentru sporirea calității și eficienței stagiilor de practică.

¹ „Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor”, realizat de PNUD și Guvernul Belgiei

² Strategiei Naționale de Dezvoltare a Republicii Moldova « Moldova 2020 ». Disponibil :

http://particip.gov.md/public/files/strategia/Moldova_2020_proiect.pdf

³ Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret 2020, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1006 din 10.12. 2014. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=356215>

În prezent, stagiile sunt urmate în scopul îndeplinirii unor planuri educaționale și constituind o obligație în scopul obținerii unei diplome, calificări, etc. Desfășurarea stagiilor de practică cu neglijarea Planului-cadru pentru învățământul superior⁴, determină omisiunea rolului primordial al stagiilor de dezvoltare a unor abilități și competențe practice, necesare pentru angajare. În acest sens Strategia de dezvoltare a Educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”⁵ stabilește drept obiectiv specific la pct. 2.3.9 necesitatea de reconsiderare a stagiilor de practică pentru sporirea calității formării profesionale inițiale.

Problema stagiilor calitative este discutată la nivel central atât în Republica Moldova, în momentul adoptării unor documente de politici publice, precum și în Uniunea Europeană. Președintele Parlamentului European, Martin Schulz, susținând ideea că prin crearea unor stagii de practică calitative se poate oferi tinerilor oportunitatea de a-și valorifica întregul lor potențial, prin sporirea abilităților practice, asigurarea unei autoevaluări reale a punctelor puternice și slabe a acestora precum și o rapidă tranziție de la educație la muncă⁶.

Ca rezultat, acest studiu vine cu un șir de recomandări pentru instituțiile de stat și private, ce au drept scop sporirea atractivității stagiilor, asigurarea unor condiții minime de calitate, susținerea unui mediu de profesionalizare și inserție pe piața muncii a tinerilor într-o manieră cât mai prolifică.

Metodologie

În scopul asigurării unei abordări comprehensive și bazate pe evidență, pentru efectuarea studiului au fost îmbinate mai multe metode de cercetare.

Efectuarea studiului a presupus din punct de vedere metodologic un șir de activități. Studiul a început prin realizarea unei analize comprehensive a cadrului legal care reglementează stagiile de practică, a programelor naționale de promovare și susținere a stagiilor de practică, precum și actele normative și documentele de planificare strategică a instituțiilor de învățământ din Republica Moldova.

Un rol important în determinarea situației actuale în domeniul stagiilor de practică l-au avut și analiza studiilor similare sau tangențiale obiectului prezentei lucrări.

Următorul pas a inclus un șir de acțiuni în scopul colectării de date de la instituții precum Biroul Național de Statistică, Oficiul Erasmus+ Moldova, Eurostat, Ministerul Educației

⁴ Planul-cadru pentru învățământul superior, cuprins în “Regulamentul –Cadru privind stagiile de practică în învățământul superior”. Disponibil: http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1189_REGULAMENTUL-CADRU-PRIVIND-STAGIILE-DE-PRACTICA.pdf

⁵ Strategia de dezvoltare a Educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>

⁶ An Employers Guide to Quality Internships. Experiences that work for your company and young people. European Youth Forum, 2014. Disponibil: <http://www.youthforum.org/assets/2015/03/Employers-Guide-Quality-internships1.pdf>

etc. În scopul asigurării unei abordări multilaterale și pentru identificare unor soluții viabile pentru problemele stagiilor din Republica Moldova procesul de colectare a datelor a inclus și surse din statele CSI, România, Franța și alte state UE.

Studierea practicii internaționale a inclus și analiza comparativă a legislației acestor state, a programelor naționale de promovare și susținere a stagiilor de practică, a altor documente relevante.

În scopul asigurării unei evaluări calitative următoarea etapă a constat în efectuarea unor interviuri cu beneficiarii unor stagii de practică precum și realizarea unui focus-grup tematic cu persoane implicate în stagii în țară și peste hotare.

Ca urmare a acestor pași metodologici s-a reușit realizarea unui document care ulterior după consultări cu echipa CNTM și experți independenți a fost definitivat în forma actuală.

1. Legislația națională cu privire la stagii

1.1 Cadru Legal

Dezvoltarea și asigurarea unui cadru legal calitativ pentru efectuarea unui stagiu, cu criterii bine definite, cu un sistem de asigurare a unui minim de calitate și o protecție atât a stagiului cât și a angajatorului sunt condiții esențiale pentru dezvoltarea unor stagii eficiente, ce asigură atât tranziția de la educație la muncă cât și recalificarea sau profesionalizarea angajaților.

Necesitatea elaborării unor documente ce reglementează stagiile de practică a apărut de mai mult timp, în special, datorită situației și calității precare a stagiilor existente la moment. Această situație se observă mai accentuat în domeniul stagiilor de practică ce însoțesc procesul educațional în învățământul superior și învățământul secundar profesional.

În mod uzual, stagiul de practică este perceput ca fiind activitatea desfășurată de studenți, în conformitate cu planul de învățământ, care are drept scop verificarea aplicabilității cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de instruire și totodată reprezintă o formă de dobândire a experienței de muncă într-un domeniu de activitate. Conform articolului 67 din Codul Educației al Republicii Moldova⁷: „Stagiile de practică ale elevilor/studentilor, de a căror organizare sunt responsabile instituțiile de învățământ profesional tehnic, se desfășoară în atelierele, laboratoarele și gospodăriile instituției de învățământ respective, în întreprinderi, instituții și alte organizații interesate să funcționeze ca bază de practică, inclusiv cele de creație.”

Pe lângă prevederea de mai sus, Codul Educației mai cunoaște un singur articol care reglementează stagiile, și anume art. 100, denumit Stagiile de Practică. Norma dată stabilește un cadru general de desfășurare a stagiilor de practică în învățământul superior.

⁷ Codul Educației al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 152 din 17.07.2014. publicat în Monitorul oficial Nr. 319-324 pe data de 24.10.2014 Disponibil: <http://lex.justice.md/md/355156/>

Începînd cu Februarie 2014, „Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior” aprobat prin Ordinul Ministerului Educației Nr. 203 din 19 martie 2014, vine să completeze reglementările cu privire la organizarea și modul de desfășurare a stagiilor de practică. Acesta vine să stabilească tipul unui contract tripartit pentru efectuarea stagiilor de practică, precum și tipul unei Convenții-cadru de parteneriat între instituția de învățământ și instituția gazdă. Elaborarea Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior, este cea mai recentă reglementare a ME, care stabilește cadrul normativ privind stagiile de practică în procesul formării inițiale în învățământul superior, ca componentă obligatorie și esențială a formării profesionale universitare.

Cu toate că obiectivele unui stagiului sunt diferite de cele ale unui contract de muncă și relațiile dintre angajator și stagiar nu constituie relații clasice de muncă, Codul Muncii⁸ este legea care reglementează anumite relații ce apar între aceștia. Acest act normativ reglementează aspecte precum modul și durata contractului de stagiul, drepturile și obligațiile angajatorului, condițiile de încheiere a contractului, modul de distribuire a cheltuielilor legate de efectuarea stagiului, ș.a.

În Republica Moldova există un șir de tipuri de stagii de practică și ucenicie. Inițial însă este necesară asigurarea unei delimitări clare anume între aceste două modele de instruire și profesionalizare. Ucenicia poate fi definită ca fiind formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă, pentru profesii sau ocupații pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaționale. În același timp, stagiile de practică constituie o perioadă de timp în care un student sau angajat debutant urmează să își dezvolte sau să dobândească experiență într-o anumită profesie.

În anul 2002 Guvernul RM aprobă un regulament prin care stabilește un șir de condiții privind modul de desfășurare a stagiilor de ucenicie⁹, încercând să reglementeze un șir de aspecte precum modul de retribuire a ucenicilor precum și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire.

Importanța stagiilor de practică în formarea continuă a specialiștilor este subliniată de către legiuitorul din Republica Moldova și în Hotărârea de Guvern cu privire la organizarea formării profesionale continue¹⁰. Astfel, în pct. 14 a acestui act normativ, este stabilit că stagiile de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate constituie una din formele de instruire pe tot parcursul vieții. Această prevedere oferă în legislația din RM o nouă abordare conform căreia nu doar studenții pot fi beneficiarii unui stagiul de practică.

⁸ Codul Muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&id=326757>

⁹ Regulament privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 743 din 11.06.2002. Disponibil: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=335FE8DE:8C76B498

¹⁰ Hotărârea de Guvern nr. 1224 din 09.11.2004 cu privire la organizarea formării profesionale continue. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/298278/>

În prezent, odată cu dezvoltarea fenomenului de mobilitate academică, tot mai mult crește și rolul mobilităților academice de practică. În acest sens Guvernul a aprobat Regulamentul-cadru cu privire la mobilitatea academică în învățământul superior¹¹. Conform acestui document participarea studenților la stagii de practică peste hotarele țării, inclusiv la programe de schimb educațional-cultural care conțin o componentă de angajare remunerată în câmpul muncii, se realizează în baza: tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, programelor/proiectelor internaționale și inter-universitare, contractelor încheiate de instituția de învățământ superior cu instituții/organizații de peste hotare, contractelor individuale, încheiate între studenți și prestatorii de servicii autorizați/licențiați pentru acest gen de activitate, în conformitate cu prevederile Legii nr.451-XV din 30 iulie 2001 privind reglementarea prin licențiere a activității de întreprinzător.

Cu toate că în legislația Republicii Moldova există un șir de norme juridice ce reglementează stagiile de practică, acestea reglementează în mod difuz, relațiile sociale ce apar în legătură cu organizarea sau desfășurarea unui stagiu de practică. În esență, sistemul actelor normative care reglementează stagiile la moment este format din:

- Codul Educației;
- Codul Muncii;
- Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire;
- Hotărârea de Guvern cu privire la organizarea formării profesionale continue;
- Regulamentul-cadru cu privire la mobilitățile academice în învățământul superior;
- Regulamentul-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior;
- Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Agenții economici pot oferi locuri pentru stagiile de practică elevilor/studenților din instituțiile de învățământ profesional tehnic în conformitate cu acordurile sau contractele încheiate cu instituțiile de învățământ respective.

Parteneriatul dintre instituțiile de învățământ profesional tehnic și mediul de afaceri se realizează prin:

- a) repartizarea absolvenților în câmpul muncii;
- b) oferirea de locuri pentru stagiile de practică;
- c) organizarea învățământului dual;
- d) organizarea târgurilor locurilor de muncă;

e) angajarea reprezentanților de înaltă calificare din mediul profesional în activitatea de elaborare a Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor,

¹¹ Regulamentul-cadru cu privire la mobilitățile academice în învățământul superior, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 56 din 27.01.2014. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=351368>

a Nomenclatorului domeniilor de formare profesională, al specialităților și calificărilor și a Clasificatorului ocupațiilor și a standardelor ocupaționale;

f) alte activități și acțiuni legale.

Un rol deosebit în promovarea elementelor de formare profesională îl au comitetele sectoriale, instituții constituite pe lângă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei (MMPSF). Domeniile de formare profesională, pentru care se constituie comitete sectoriale, precum și componența nominală a acestora, sunt propuse de MMPSF, prin coordonare cu organele centrale de resort și sunt aprobate de Guvern. Condițiile de constituire și funcționare a comitetelor sectoriale se stabilesc de Guvern.

Autoritățile publice, instituțiile publice și întreprinderile de stat sunt obligate să ofere anual locuri pentru stagii de practică în proporție de cel puțin 10% din efectivul de personal¹². Legea însă nu prevede și careva instrumente pentru monitorizarea modului de realizare a acestei prevederi și nici nu există statistici ce ar evalua eficiența acestei prevederi normative la moment.

Instituțiile de învățământ profesional tehnic pot desfășura activități de antreprenoriat în condițiile stabilite de Guvern¹³, inclusiv în atelierele de producție proprii care desfășoară și activități comerciale. De asemenea, sunt prevăzute condițiile de desfășurare a stagiilor academice, regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire. În scopul instruirii profesionale, unitățile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învățământul individual, în brigadă, la cursuri și alte forme de instruire profesională în producție din contul unităților respective.

Lecțiile teoretice și învățământul în producție al ucenicilor se desfășoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislația muncii pentru lucrătorii de vârste, profesii și producții respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni.

Munca ucenicilor în perioada de instruire profesională și a muncitorilor în perioada de reciclare sau de însușire a unei profesii noi nemijlocit în producție se salarizează în acord sau pe unitate de timp, indiferent de forma de instruire (individuală sau în brigadă). Totodată, câștigul garantat în toate cazurile se calculează reieșind din cuantumul salariului tarifar pe oră pentru categoria I de calificare a angajaților din ramura respectivă, legalizat în contractul colectiv de muncă (nivel ramural).

Regulament privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire cuprinde în special

¹² Art. 21¹ din Legea Nr. 102 din 13.03.2003 „privind ocuparea forței de muncă și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă”, publicată în Monitorul Oficial Nr. 70-72 din 15.04.2003. Disponibil: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=2EBC3ACD:03933854

¹³ Hotărîrea Guvernului Nr. 743 din 11.06.2002, publicată în Monitorul Oficial pe data de 20.06.2002. Disponibil: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=335FE8DE:8C76B498

norme ce reglementează condițiile de salarizare. Acesta omite însă, careva prevederi care ar asigura calitatea acestor procese.

1.2 Condițiile de desfășurare a stagiilor

Stagiile de practică ale studenților reprezintă una dintre formele obligatorii de formare a specialiștilor de înaltă calificare. Ideea data este promovată și reglementată în Codul Educației trecând ca un fir roșu prin întreaga legislație cu privire la stagii. Cu toate că art. 100 din Codul Educației se referă în mod exclusiv la stagiile de practică ale studenților, ideea necesității și utilității stagiilor de practică excedează cadrul universitar, astfel Hotărârea de Guvern cu privire la organizarea formării profesionale continue consfințește și importanța majoră a stagiilor în profesionalizarea și dezvoltarea continuă a specialiștilor.

Codul Muncii stabilește câteva norme care reglementează modul de asigurare a posibilității salariatului de a beneficia de un stagiu de practică, stabilind drepturi și obligații în acest domeniu între angajator și salariat. Reglementările cuprinse în acest act normativ au impact sporit în special asupra persoanelor deja angajate, care doresc să urmeze un stagiu de profesionalizare sau de recalificare, precum și oferind un mediu juridic favorabil și protectiv pentru asigurarea unei creșteri și dezvoltări continue a salariaților.

În cazul stagiilor de practică ce însoțesc un proces educațional, modul și motivele de implicare într-un astfel de exercițiu practic sunt diferite. Stabilirea momentului inițierii unor relații de stagiu sunt legate de momentul semnării contractului a cărui obiect îl constituie stagiul. Potrivit Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior, contractul trebuie să fie semnat de către stagiar, instituția de învățământ și instituția ce urmează să găzduiască stagiul. Legea însă nu stabilește careva condiții specifice cu privire la durată, mod de efectuare, costuri și condiții cu privire la stagiile de practică.

Acest aspect juridic este completat de către regulamentele universitare de practică, care stabilesc un șir de norme ce au drept scop asigurarea unui minim de ordine și calitate.

Figura 1: Normele juridice conținute în regulamentele cu privire la stagiile de practică



De exemplu, Regulamentul Universității de Stat din Moldova cu privire la organizarea stagiilor de practică¹⁴ consfințește un șir de obiective a stagiilor, și anume:

1. Consolidarea și aprofundarea cunoștințelor teoretice, a priceperilor și deprinderilor formate în cadrul activităților didactice din sala de curs.

2. Formarea deprinderilor profesionale în procesul de producție prin aplicarea metodelor eficiente de muncă.

3. Cunoașterea normelor de conduită profesională și a valorilor spirituale specifice profesiei pentru care a optat.

4. Cunoașterea bazei tehnologice ale profesiei, a metodologiei de soluționare a problemelor profesionale.

5. Cunoașterea actelor normative care reglementează activitatea profesională.

6. Cunoașterea specificului activității instituțiilor în cadrul cărora se desfășoară activitatea profesională.

7. Determinarea specificului activității profesionale din diverse perspective: socială, juridică, psihofizică, tehnică, tehnologică, economică, igienică.

8. Utilizarea instrumentelor manageriale pentru conducerea și realizarea flexibilă activităților practice.

9. Testarea utilajelor moderne în cadrul procesului de soluționare a problemelor profesionale.

10. Proiectarea și organizarea proceselor tehnologice/ de producție în cadrul instituției de activitate profesională.

11. Colaborarea cu toți factorii implicați în activitatea profesională.

Orice stagiul de practică implică câțiva actori, fiecare dintre aceștia având rolul său în asigurarea unui stagiul de calitate: stagiarii, conducătorul stagiului de practică, coordonatorul practicii de la catedra de specialitate, coordonatorul practicii de specialitate din cadrul facultății, decanatele, secția Managementul calității: dezvoltare curriculară și evaluare, catedrele de specialitate. Fiecare dintre aceștia au anumite drepturi și obligații prezentate mai jos.

Potrivit aceluiași regulament, studenții stagiari au următoarele drepturi: să aleagă unitățile-baze de efectuare a stagiului de practică din numărul unităților cu care sunt încheiate contractele respective, să solicite recunoașterea voluntariatului prestat opțional, în același timp sau consecutiv, în una sau mai multe instituții gazdă, cu care instituția de învățământ superior a încheiat acord de colaborare, drept stagiul de practică, să realizeze stagiile de

¹⁴ Regulamentul Universității de Stat din Moldova cu privire la organizarea stagiilor de practică, la ciclul I – studii superioare de licență și la ciclul II – studii superioare de masterat. Disponibil: <http://usm.md/wp-content/uploads/2014/05/2013-REGULAMENT-stagiile-de-practica.pdf>

practică în străinătate în baza contractelor individuale conform cerințelor stabilite, să pretindă la condiții corespunzătoare la locul de desfășurare a stagiului de practică (de muncă), dotare cu utilaj, materiale, literatură etc, să solicite și să obțină explicații, consultări privind conținutul practicii și procesele tehnologice ce urmează să le învețe, să execute numai operațiunile și lucrările prevăzute în programul de practică, să intervină cu propuneri vizând organizarea și efectuarea stagiilor de practică, precum și pentru perfecționarea proceselor desfășurate în unitatea-bază de practică.

În conformitate cu Regulamentul-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior calitatea de stagiar presupune și următoarele obligații ce necesită a fi respectate: să asiste în perioada stagiului de practică la numărul de ore conform planului de învățământ, să consemneze întreaga lor activitate în caietul de practică și să prezinte raportul programei stagiului de practică, să efectueze stagiul de practică în strictă conformitate cu prescripțiile conducerii Instituției, schimbarea unității-baze de practică fără consimțământul factorilor de decizie fiind strict interzisă, să execute dispozițiile și recomandările conducătorilor stagiului, să respecte regulamentul de funcționare internă și condițiile de securitate a muncii conform cerințelor specifice unității-baze de realizare a stagiului de practică.

În timpul derulării stagiului de practica, cadrul didactic responsabil de stagiul de practică împreună cu conducătorul de la unitatea economic urmează să monitorizeze desfășurarea stagiului de practică în permanență. Vor fi evaluate atât nivelul de dobândire a competențelor profesionale, cât și comportamentul și modalitatea de integrare a stagiului în activitatea profesională la întreprindere (disciplina, punctualitate, responsabilitate în rezolvarea sarcinilor, respectarea regulamentului de ordine interioară al întreprinderii / instituției etc.).

Recunoașterea stagiului de practică se realizează prin acordarea creditelor ECTS prevăzute în planul de învățământ. Evaluarea competențelor dobândite de student în cadrul stagiului de practica se face prin examen, desfășurat de regula în ultima zi a stagiului de practica și susținut în fața unei comisii. Componența acestei comisii este formată din cadre didactice ale catedrei de profil, numărul variind la diferite universități.

Stagiul de practica va fi recunoscut în cadrul examenului de practică numai dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- există contractul încheiat între universitate, student și partenerul de practică;
- studentul a lucrat într-un domeniu direct legat de specialitatea sa, folosind și dobândind cunoștințe relevante pentru practicarea profesiei pentru care se pregătește, având ca referință programa practicii;
- studentul prezintă un raport privind rezultatele stagiului de practică și demonstrează cunoașterea aspectelor prevăzute în program.

Raportul privind stagiul de practica este elaborat de practicant pe parcursul stagiului de practică, este verificat și semnat de către îndrumătorii din partea catedrei și a unității economice.

Raportul privind stagiul de practica în producție va cuprinde informația acumulată în conformitate cu programa practicii și analiza acesteia în baza:

- cursurilor teoretice studiate;
- literaturii de specialitate studiate suplimentar în perioada stagiului de practică;
- discuțiilor cu îndrumătorii stagiului de practică;
- studiului muncii novatorilor din producție, a tehnologiilor și metodelor performante utilizate de acestea;
- propriilor observații efectuate pe parcursul realizării sarcinilor în cadrul stagiului de practică.

Copiile documentelor, actelor de la întreprindere folosite pentru întocmirea raportului de practică vor fi anexate la raport. Raportul trebuie să fie elaborat de către fiecare student în mod individual și va reflecta analiza, atitudinea și concluziile proprii ale studentului. Volumul, conținutul și ordinea de prezentare în raport a informației acumulate și elaborărilor sunt determinate de programa stagiului de practica.

Condițiile de desfășurare și durata stagiilor de practică se determină de către instituția de învățământ superior de comun acord cu instituția gazdă în care se va realiza practica. Acest lucru însă, nu poate garanta de exemplu, o programă de stagiu similară, pentru studenții care învață la aceeași facultate, însă sunt din Universități diferite.

2. Evaluarea stagiilor de practică în Moldova

2.1 Rolul și impactul stagiilor asupra beneficiarilor

Conform cercetării statistice „Tranziția de la școală la muncă (TSM)”¹⁵, 43,0% din tineri (15-29 ani) au urmat măcar o singură dată un stagiu de practică de producție la un angajator ca parte a procesului de studii. Considerăm aceasta fiind o cifră mică, având în vedere că obiectivul fiecărui tânăr mai devreme sau mai târziu este de a se angaja la un loc de muncă bine plătit.

În același timp șomajul în rândul tinerilor (7,12%) în anul 2014, a fost mult peste rata șomajului mediu pe republică (3.9%)¹⁶. Acest indicator denotă și un grad scăzut al inserției tinerilor pe piața muncii precum și lipsa unui minim necesar de competențe practice în scopul unei integrări eficiente la un loc de muncă.

¹⁵ Tranziția Școală Muncă, cercetare statistică realizată de către Biroul Național de Statistică. Disponibil: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Cercetarea_TSM/Sinteza_TSM.pdf

¹⁶ Sursa Biroul Național de Statistică, www.statistica.md, ultima accesare 23.07.2015. Disponibil: <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN01/MUN01.asp>

Insertia slabă pe piața muncii determină tinerii să fie mai predispuși la acceptarea locurilor informale de muncă, pentru vârsta 18-29 ani - 10,36%, pe când la adulți cifra este cu 2% mai redusă. Pe lângă aceste statistici tinerii sunt și mult mai implicați în munci grele sau nocive pentru sănătatea lor. Toate aceste statistici denotă o problemă în ceea ce ține de integrarea tinerilor la locuri de muncă care necesită o pregătire profesională specifică sau care necesită deținerea unor competențe practice concrete.

Creșterea calității stagiilor de practică ar putea constitui un instrument util și eficient de sporire a gradului de inserție a tinerilor/ absolvenților pe piața muncii. Stagiile de practică sunt concepute ca fiind în mod primordial un instrument de dobândire a unor competențe și abilități practice de către tinerii specialiști și studenți.

În urma interviurilor cu studenți beneficiari ai stagiilor de practică din cicluri ale învățământului superior (licență, master, doctorat) precum și din cadrul învățământului secundar vocațional, a fost posibilă sintetizarea percepțiilor comune ale acestora asupra stagiilor de practică.

Studenții apreciază drept necesare stagiile de practică, considerându-le utile pentru viitorul lor profesional, care le-a permis studierea mai multor acte legislative și normative, iar cunoștințele acumulate le vor putea implementa pe viitor¹⁷. Se observă o incertitudine privind scopul și rolul stagiilor de practică, astfel, toți intervievații au considerat intuitiv, stagiul drept o metodă de a-ți dezvolta careva competențe practice.

Din discuțiile cu studenții, se evidențiază o lipsă de informare privind posibilitățile de a face stagii în străinătate, precum și a stagiilor benevole. Studenții nu sunt motivați și nici instruiți suficient în scopul contractării individuale a unui stagiu în afara unui program de studiu.

Beneficiarii stagiilor au subliniat ideea că durata stagiilor mai mici de două săptămâni sunt ineficiente, fiind mai mult niște stagii de observare și nu permit acumularea unor competențe practice. În același timp în mod unanim studenții au considerat perioada ideala a stagiului fiind cuprinsă între o lună și patru luni.

Lipsa unor documente interne sau normative care ar determina gradul și modul de implicare a stagiului în activitatea instituției gazdă, determină un sentiment de izolare și neimplicare suficientă în activitatea acesteia. Studenții mai consideră necesară și benefică, includerea unei remunerări pentru stagiul efectuat dar și delegării mai multor responsabilități pe durata stagiului de practică.

La capitolul monitorizare și ghidare pe parcursul stagiului de practică, intervievații au considerat universitatea și coordonatorul de practică responsabili de aceste aspecte. Studenții au caracterizat acești actori ca fiind sub-implicați în perioada stagiului. Așteptările față de coordonatorul de practică sunt deseori confundate cu obligațiile mentorului de practică din

¹⁷ Interviu studentă, ciclul master, Academia de Studii Economice din Moldova

cadru instituției gazdă. Acest fenomen poate fi explicat prin lipsa unor documente ce ar delimita clar responsabilitățile acestora.

Evaluarea și aprecierea performanțelor în cadrul stagiului este efectuată similar în diferite instituții de învățământ. Studenții fiind nevoiți să prezinte un șir de acte precum: caietul de practică, raportul, referința, caracteristica ș.a. Evaluarea este efectuată de către cadrul didactic al instituției unde își fac studiile studenții, iar procedura de multe ori se limitează la evaluarea unor aspecte tehnice precum, calitatea documentelor de raportare, posibilitatea de probare a efectuării efective a stagiului, prezența dosarului deplin de stagiou.

Totodată, se observă un grad de satisfacție și un impact mai mare al stagiului asupra studenților în domeniile medicale și farmaceutic. Acest lucru poate fi explicat și prin existența unor acte normative ce reglementează mai eficient și mai în detaliu procedura de efectuare a stagiului. În aceste domenii există documente clare ce delimitează obligațiile stagiului și gradul și modul de implicare a acestuia. Existența unor documente ce stabilesc un cadru de activitate al stagiului în domeniul medical oferă mai multă libertate și capacitate de integrare în instituția gazdă, posibilitatea de a avea anumite responsabilități personale, un cadru de integrare și implicare clar și bine pregătit.

Calitatea stagiilor în aceste domenii este legată cu precădere de condițiile de muncă¹⁸, atitudinea personalului față de profesie și gradul de respectare a legislației în vigoare. În același timp se observă un interes mai sporit și un impact mai bun în domeniul privat în defavoarea celui public. Interesul este atât din partea stagiilor cât și a salariaților instituției gazdă.

2.2 Importanța stagiilor pentru angajatori

Calitatea stagiilor de practică depinde în mare măsură de condițiile în care acestea se desfășoară, de mentorul care asistă stagiul, și în general, de atitudinea angajatorilor față de stagii. Întrucât contează părerea tuturor actorilor implicați în desfășurarea stagiilor, am considerat important să cunoaștem atitudinea și opiniile unor angajatori în privința stagiilor de practică, chestionând atât angajatori din sectorul public, cât și din cel privat.

Utilitatea stagiilor de practică este recunoscută de majoritatea angajatorilor, ceea ce este un lucru bun. Aceștia înțeleg beneficiile pe care le oferă stagiul de practică, precum și valoarea experienței și aptitudinile practice ce pot fi dobândite.

În majoritatea cazurilor, angajatorii au menționat despre inexistența unui acord-tip de stagiou, pe care să-l încheie cu stagiarii, ceea ce nu le permite să ofere stagiilor anumite responsabilități și să fie siguri că aceștia, își vor da interesul pentru a le realiza. Din această cauză, le este dificil să elaboreze un plan al organizării stagiului, plin stabilirea unui calendar

¹⁸ Interviu studentă, ciclul licență, Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”

care să conțină toate etapele logice ale unui stagiu: de la perioada de inițiere, până la evaluarea finală a stagiului.

O dificultate în organizarea stagiului este durata pentru care stagiarii vin, aceasta fiind considerată de către angajatori¹⁹, prea scurtă pentru ca stagiul să se familiarizeze cu activitatea instituției gazdă și apoi să mai rămână timp, ca stagiul să poată contribui de manieră autonomă, pentru o perioadă adecvată la funcționarea și dezvoltarea instituției. În condițiile actuale, angajatorii nu reușesc să asigure o formare deplină a stagiului, durata medie de o lună a stagiilor de practică, fiind insuficientă. Iar dacă ar face-o, nu ar mai rămâne timp ulterior pentru ca stagiul, capitalizând abilitățile obținute în timpul stagiului, să poată munci în interesul companiei o perioadă adecvată. Cu alte cuvinte, din cauza duratei scurte a stagiilor, companiile doresc să obțină un randament maxim al stagiilor, în detrimentul unei bune inițieri și formări în cadrul companiei/ instituției. În cele din urmă, acest lucru afectează calitatea stagiului.

Din spusele angajatorilor, în situația când unii studenți vin cu un caiet de sarcini pentru stagiul, acesta este neglijat, fiind mai mult fictiv, fiindcă la finalul stagiului, nu are loc o evaluare completă a stagiului conform unei grile predefinite de criterii. Activitatea stagiului depinde de orarul mentorului din instituția gazdă, lipsind în totalitate careva obiective sau sarcini ce ar determina realizarea obiectivelor de învățare și acumulare de competențe. Caracteristica personală, care de regulă este solicitată angajatorului de către student pe final de stagiere, este mai mult o evaluare relativă a stagiului bazată pe simpatia angajatorului față de stagiul și nicidecum o evaluare bazată pe criterii specifice și concrete de reușită.

Deseori angajatorii nu sunt satisfăcuți de nivelul de pregătire a stagiilor, care se așteptă să fie sub așteptările lor. Din lipsa anumitor cunoștințe elementare, stagiarii nu sunt capabili să realizeze anumite sarcini. Acest fapt nemulțumește angajatorii și îi face să fie reticenti înainte de a accepta un stagiul, fiindcă după cum spun ei, pierd prea mult timp pentru ai învăța anumite lucruri de bază.

Angajatorii recunosc că remunerarea stagiilor ar fi binevenită și aceasta i-ar motiva pe studenți să fie mai responsabili în îndeplinirea sarcinilor. Existența unei remunerări, i-ar interesa pe studenți și în efectuarea stagiilor în afara ciclului universitar de studiu. În același timp însă, angajatorii din sectorul privat spun că nu își pot permite remunerarea stagiilor, iar cei din sectorul public²⁰, spun că legislația care le reglementează activitatea și nici bugetul instituției, nu prevede acest lucru.

¹⁹ Interviu realizat în cadrul AO Agenția de Consultare și Școlarizare în Agricultură (ACSA)

²⁰ Interviu realizat în cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale și Construcției

Nici persoanele care asigură mentoratul, nu au parte de vreun spor salarial pe durata asigurării mentoratului. Acest lucru este demotivant, și se răsfrânge asupra calității asistării stagiului. Situația este similară atât în sectorul privat cât și în cel public.

Singurul beneficiu pe care îl văd angajatorii pentru instituția lor, în urma acceptării stagiilor este că, aceștia vor vorbi în cercul lor de prieteni despre compania/instituția în care își fac stagiul. Acest lucru, promovându-le imaginea și popularitatea, devenind astfel mai recunoscuți.

Pentru a rezuma, observăm că însăși angajatorii recunosc lipsa unui cadru de organizare și stipularea unor condiții eficiente pentru efectuarea stagiilor. În lipsa acestora, de unii singuri, angajatorii nu pot asigura desfășurarea unui stagiu de calitate. Mai mult de atât, pentru sectorul privat nu există careva înlesniri fiscale sau motivații viabile de a oferi mai des stagii, mai cu seamă, stagii de calitate. Iar pentru sectorul public, chiar dacă acesta a fost obligat să ofere anual locuri pentru stagii în proporție de 10% din numărul total de angajați, dezinteresul mentorului din instituția gazdă, nu contribuie nicicum la asigurarea unui stagiu de practică de calitate.

3. Experiența internațională în reglementarea stagiilor

3.1 Organizarea și reglementarea stagiilor în UE

În Uniunea Europeană, noțiune de “stagiul” diferă de la o țară la alta. În unele țări, stagiul nu este cunoscut ca complementar la studii, pe când în altele, ca de exemplu Germania, stagiul de practică este de natură curentă și de tradiție veche, iar unele instituții nici nu mai cer la aplicare, actele convenționale. În Marea Britanie, termeni ca „internship”, “work placement” sau “work-experience”, corespund noțiunii de stagiul, însă utilizarea acestui termen este mai puțin răspândită.

În UE, stagiile fie sunt solicitate de către instituția de învățământ, fie sunt întreprinse din proprie inițiativă. În ambele cazuri, condițiile de efectuare a stagiului sunt la fel, însă, de la o țară la alta, anumite diferențe pot exista: protecția socială oferită, obligațiile stagiului, remunerarea, calitatea formării, indemnizațiile față de riscurile accidentelor de lucru etc.

Unele state membre ale UE, nu dispun de reglementări care să abordeze în mod explicit stagiile²¹. Acestea fie sunt foarte limitate, fie sunt incluse în alte categorii de legislație, de obicei în legislația privind învățământul. În statele membre care dispun de o legislație specifică, caracteristicile comune de definire a stagiilor sunt: obiectivul educațional general, componenta practică a învățării, caracterul temporar al acestora.

²¹ Council of the European Union recommendation on a Quality Framework for Traineeships. Disponibil: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/141424.pdf

Stagiile integrate în programele de învățământ (superior) beneficiază de o reglementare mai bună. Stagiile oferite ocazional de către angajatori tinerilor după absolvire, pe bază voluntară, tind să fie mai puțin reglementate.

În cazul anumitor profesii pentru care efectuarea stagiului face parte din formarea profesională obligatorie (de regulă medicină/asistență medicală, drept, învățământ, arhitectură/inginerie) reglementările sunt elaborate în aproape toate statele membre de către asociații profesionale. Cu toate acestea, chiar și aceste reglementări nu asigură întotdeauna o garanție a calității stagiilor.

În ultima vreme, în statele Uniunii Europene, începe să apară o înțelegere corectă și clară referitor la importanța calității stagiilor. Din această cauză, se dorește a pune accentul din ce în ce mai puternic pe stagii și pe experiența practică la locul de muncă, acestea fiind considerate drept instrumentele cheie care ajută tinerii absolvenți în tranziția de pe băncile universitare, către un loc de muncă. În sudul și estul Europei aceste sisteme sunt adesea sprijinite prin Fondul Social European. Multe dintre acestea au ca scop stimularea stagiilor prin subvenții acordate angajatorilor, prin contribuții la plata asigurărilor sociale sau prin acordarea de compensări și indemnizații direct către stagiar.

De asemenea, există o tendință puternică spre integrarea stagiilor și a activităților practice de formare în programa de studiu, obligatorie sau facultativă. În cazul acestor tipuri de stagii, monitorizarea și asigurarea calității sunt adesea asigurate prin instituții educaționale, obiective didactice clare de învățare și întreprinderi mai motivate. Cu toate acestea, există o insuficiență de oferte de stagii din cauza legăturilor slabe între sistemele de învățământ și piața muncii, și a dificultăților întâmpinate de IMM-uri în mobilizarea resurselor interne în scopul administrării și îndrumării stagiilor. Pe de altă parte, în unele țări, angajatorii sunt preocupați de faptul că sistemul de învățământ nu este în măsură să le asigure necesarul de competențe profesionale.

În Recomandările Consiliului European pentru Cadrul Stagiilor de Calitate²² sunt stabilite obiective ambițioase; cel puțin 20 % din absolvenții învățământului superior și 6 % din absolvenții educației și formării profesionale inițiale ar trebui să beneficieze de o perioadă de studiu sau de formare în străinătate (inclusiv stagii) până în 2020. Acest obiectiv nu poate fi atins numai cu ajutorul programelor UE, ci va avea nevoie de sprijin puternic din partea acțiunilor naționale. Prin urmare, este esențial să se asigure o bună calitate a acestor stagii, oferind oportunități de învățare relevante.

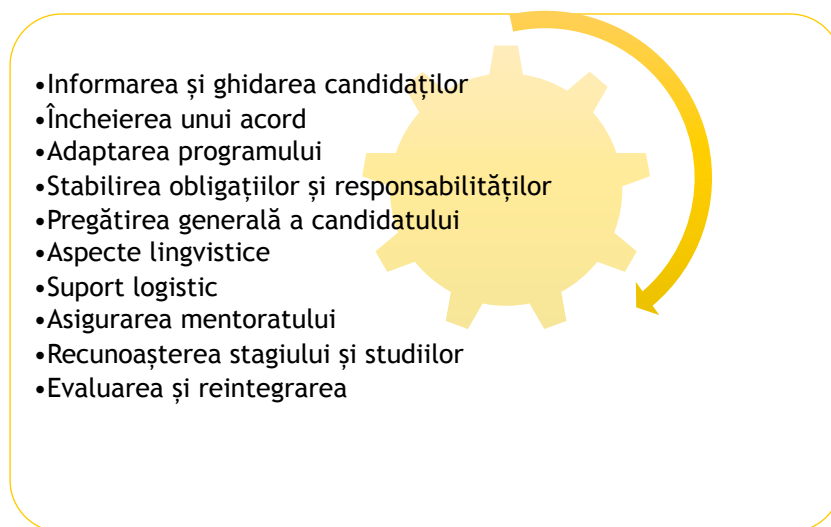
Totodată, Parlamentul European și statele membre, au adoptat în 2006, Carta Europeană a calității pentru mobilitate²³ care constituie documentul de referință pentru

²² Council of the European Union recommendation on a Quality Framework for Traineeships. Disponibil: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/141424.pdf

²³ European Quality Charter for Mobility. Disponibil: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11085>

educație și stagiile de practică din străinătate.

Figura 2: Cele 10 principii ale Cartei Europene a calității pentru mobilitate



3.2 Bunele practici internaționale în sectorul stagiilor

3.2.1 Stagii „Erasmus Work Placements²⁴ (traineeships)”

Erasmus este unul din Programele de Mobilitate ale Uniunii Europene care promovează cooperarea inter-universitară și în particular, mobilitatea studenților. Acest program permite studenților să studieze sau să facă un stagiu de practică pentru o perioadă de până la 12 luni în unul din cele 31 state membre ale Programului.

Acest program este disponibil sub două forme:

- un studiu de mobilitate, numit Erasmus +, care implică studierea timp de un semestru sau două într-o altă instituție de studii superioare, care a aderat la acest Program;
- un stagiu de practică, numit Erasmus Work Placements (EWP), care poate fi efectuat într-o întreprindere sau organizație dintr-o altă țară din Comunitatea Europeană.

Programul EWP, este disponibil pentru studenții din toate ciclurile de studii: licență, master și doctorat. “Plasamentul” este un termen alternativ pentru larg utilizații termeni: “practică” sau “stagiere”. Durata stagiului trebuie să fie de minim 3 luni și maxim 12. Stagiul de plasament (practică), poate fi efectuat aproape oriunde, cu condiția ca organizația gazdă să își dorească să ia parte la acest program.

²⁴ Traineeships – European Commission. Disponibil: http://ec.europa.eu/education/opportunities/higher-education/traineeships_en.htm

Obiectivele acestui program de mobilitate pentru stagii sunt:

- De a ajuta studenții să se adapteze la cererile pieței muncii Europene
- De a permite studenților să-și dezvolte aptitudini specifice, inclusiv aptitudini lingvistice și consolidarea înțelegerii culturii economice și sociale a țării în care merg
- De a promova cooperarea între instituțiile de învățământ superior și companii
- De a contribui la dezvoltarea unei entități de tineri înalt calificați, cu gândire largă și cu experiență internațională, ca viitori profesioniști.

EWP a fost conceput de așa natură încât să ofere studentului libertatea de a alege locul în care să își realizeze practica. Pentru această mobilitate nu trebuie să existe un acord prealabil între organizația gazdă și universitate. Studentul își caută organizația, urmând ca el însuși să ia contactul cu aceasta. Pentru ca o organizație să fie eligibilă, aceasta trebuie să se înregistreze pe o platformă a Comisiei Europene.

Avantajele Programului EWP:

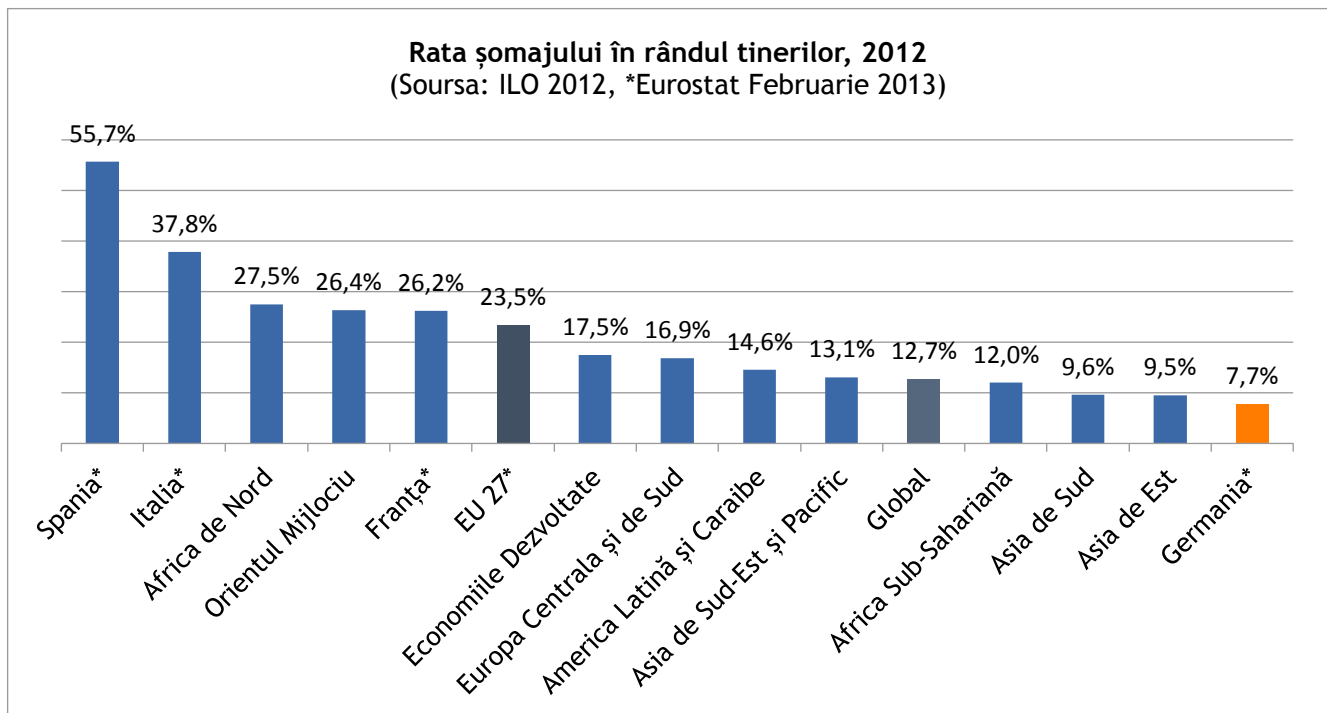
- Poți să faci stagiul de practică într-o organizație/companie/instituție din mediul internațional
- Ai oportunitatea dezvoltării aptitudinilor academice, culturale și lingvistice lucrând și locuind în altă țară
- Îți îmbogățești CV-ul cu experiență de muncă internațională
- Primești bursă pentru a face acest stagiul de practică (între 650-750 €)
- Îți dezvolți independența, încrederea în sine și capacitatea de adaptare
- Îți mărești potențialul de angajare și te conduce spre viitoarea ta carieră
- Poți rămâne angajat în organizația gazdă (pentru anii terminali)

Participarea la programul EWP, prevede o serie de condiții, pentru a asigura buna desfășurare a stagiului de practică, precum și descrierea clară a responsabilităților. Studentul Erasmus trebuie să semneze un acord tripartit: Student /Angajator/Instituția de Învățământ. Acest acord asigură fiecare parte de recunoașterea stagiului și explică obligațiile, drepturile și responsabilitățile mutuale. De asemenea, acestea sunt reluate și în “Acordul de Studiu/Stagiul” care este încheiat înainte de începerea stagiului. Acesta explică componentele cheie, descrierea job-ului, aptitudinile care vor fi asimilate etc.

3.2.2 Germania: Dual Vocational Training sau Ucenicia

Sistemul de Training Dual Vocațional este înalt apreciat în comparație cu sistemul universitar. Acesta este motivul pentru care Germania are cea mai joasă rată de șomaj în rândul absolvenților (figura 3). Acest sistem, este o soluție care face ca Germania să fie un succes.

Figura 3: Rata șomajului în rândul tinerilor



Se numește “dual” deoarece discipolul urmează cursul în două locuri de studiu: instituția gazdă și școala profesională. Discipolul studiază concomitent în aceste două locuri: 4 zile pe săptămână, acesta este format de un angajat în cadrul companiei, iar a 5-cea zi, urmează materii interdisciplinare la școala vocațională.

Figura 4: Sistemul de Training Dual Vocațional



Cursurile sunt organizate în blocuri de câteva săptămâni. Sistemul vocațional dual, nu este doar o combinația dintre școală și stagiu, fiindcă acest sistem este mult mai mult: atât

școala profesională, cât și compania sunt legate pentru a instrui, conform unor standarde de specialități comune.

Discipolul nu învață cum să muncească pentru un anumit post. Tinerii germani, sunt instruiți să devină profesioniști în una dintre cele 220 de specialități standard bine definite, care prevăd exact, ceea ce trebuie să fie predat în școală și ceea ce trebuie să fie învățat în cadrul instituțiilor gazdă. Ambele părți își unesc forțele pentru a face din învățământul dual vocațional, un succes. Este evident, un asemenea sistem este foarte eficient pentru piața forței de muncă.

Un astfel de sistem, are o organizare complexă în spatele său și este necesar un management foarte eficient. În Germania, sectorul privat coordonează acest sistem, având delegați în corpul reprezentativ, iar Camera de Comerț, este principalul organism însărcinat de coordonarea acestui sistem, și anume de:

- Înregistrarea contractelor de ucenicie dintre companii și discipoli, inclusiv stabilirea condițiilor din contracte.
- Certificarea companiilor care au dreptul să participe în acest sistem
- Desemnează trainer-ii din companii care se vor ocupa de instruire, asigurându-se că pe durata ciclului de 2-3 ani, programa pentru specialitățile standard va fi respectată, și
- Organizarea examenul final pentru toți tinerii care au urmat acest tip de formare.

Cheltuielile pentru stagiul sunt acoperite de către companii. Pentru un student se cheltuie aproximativ 15 000 Euro/an. Aici este inclusă și remunerarea lunară a discipolului, care este de la 500 până la 1000 Euro.

Acești bani cheltuiți pentru discipoli, sunt considerați de companie ca pe o investiție în propria lor afacere. Fiecare euro plătit pentru stagiul unui tânăr, este o investiție care se răscumpără dacă compania reușește să-l păstreze după perioada de stagiul. Însă, întrucât în Germania toate companiile fac parte dintr-un singur mare sistem, acestea își pot permite pierderea unei persoane pe care au pregătit-o, fiindcă piața muncii le va furniza un alt specialist pregătit, cu aceeași calificare.

În Germania, există aproximativ 500 000 companii care pregătesc cam 1,5 milioane de stagiați. Sectorul privat investește în stagiul tinerilor 23 miliarde Euro, pe când sectorul public contribuie cu 3 milioane Euro pentru stagiul în școlile profesionale(vocaționale)²⁵.

Beneficiile acestui sistem sunt evidente:

- Pentru companii:
 - au influență asupra conținutului stagiilor;
 - reducerea considerabilă a cheltuielilor pentru recrutare, și
 - asigurarea că vor avea angajați bine formați pentru viitor.
- Pentru discipoli:

²⁵ Vocational Training in Germany - The Dual System. Disponibil:
https://www.hk24.de/en/training/duale_system/1147578

- o stagiū relevantă cererii de piață a muncii;
- o remunerare care le asigură independența financiară deja în timpul stagiului;
- deprinderea aptitudinilor necesare într-un mediu real de muncă și nu într-un centru de training artificial.
- Beneficiile pentru sectorul public sunt de asemenea considerabile:
 - Costurile pentru sistemul de TDV sunt semnificativ mai scăzute decât pentru sistemul de școli clasice;
 - Relevanța față de piața muncii a sistemului de TDV are un impact pozitiv asupra ratei de angajare a tinerilor, ceea ce duce în final, la reducerea cheltuielilor pentru bunăstarea socială. Pentru a crea această situație de triplu-câștig, acest sistem de educație este garantat de Camera de Comerț. În multe țări din lume, companiile așteaptă ca sectorul public să-și asume cheltuielile pentru educația vocațională și să furnizeze sectorului privat, lucrători deja calificați, însă, cu rezultate nesatisfăcătoare pentru ambele părți.

3.2.3 Franța: Program de stagiū tip - „Convention type des stages”

În Franța, ca și în alte țări Europene, sunt acceptate doar stagiile care sunt definite de un acord tripartit, între student, instituția gazdă și instituția de învățământ. În urma acestuia, studentul face un raport de stagiū care este luat în cont pentru obținerea diplomei. Acordul de stagiū, conține informații indispensabile cum ar fi: durata, orarul de muncă, programul stagiului, obiectivele și sarcinile care vor fi efectuate, suma gratificației (recompensei), asigurarea, protecția socială etc.

În niciun caz, un stagiū, nu poate substitui sau înlocui un loc de muncă din instituție. Trebuie de menționat, că în Franța, stagiarii nu primesc un salariu, ci un fel de recompensă pentru munca realizată. Remunerarea minimală pentru stagiari este 15%²⁶ din plafonul orar al securității sociale, adică echivalentul a 523,26 Euro. De asemenea, stagiarii au dreptul la tichete de masă, dacă ceilalți salariați ai instituției beneficiază deja de acestea. Durata stagiului, depinde de contextul studiilor în care studentul este înscris. În general, aceasta nu poate depăși 6 luni. Pentru stagiile inferioare a două luni, remunerarea stagiilor este facultativă și se negociază cu angajatorul. În cazul în care durata stagiului este mai mare de 2 luni, recompensarea este obligatorie.

Iată care sunt prevederile unui Program de Stagiū tip²⁷ în Franța, cuprinde obligatoriu următorii itemi :

²⁶ La législation des stages. Disponibil: <https://etudiants.monstageenligne.fr/editorial/la-legislation-des-stages#.VbOyp4vqxGi>

²⁷ Original disponibil în Anexe: "Liste des items obligatoires de la convention-type de stage étudiant en entreprise"

- Părțile - aici sunt cuprinse datele celor 3 părți semnatare ale acordului de stagiu: instituția de învățământ superior, instituția gazdă și studentul(a) ce va urma stagiul de practică;
- Proiectul pedagogic și conținutul stagiului - aici sunt enunțate clar însărcinările încredințate stagiului precum și obiectivele și rezultatele așteptate în urma stagiului;
- Termenii stagiului - detaliile ce țin de locul, orarul și durata desfășurării stagiului, precum și remunerarea și protecția socială oferită;
- Evaluarea stagiului - cuprinde atât evaluarea stagiului cât și a stagiului în ansamblu.

Franța se arată a fi un exemplu demn de urmat în privința reglementării stagiilor, aceasta, înțelegând și susținând importanța stagiilor de practică în formarea viitorilor profesioniști și integrarea acestora în viața profesională după finisarea studiilor.

4. Analiză și Recomandări

Întrucât stagiile de practică joacă un rol cheie în creșterea accesului tinerilor pe piața muncii și integrării lor profesionale, prin acest studiu, am încercat să evaluăm care este situația actuală a stagiilor de practică în Republica Moldova precum și identificarea domeniilor ce necesită intervenție în scopul îmbunătățirii calității acestora.

Încercând să aducem cât mai multă claritate asupra cadrului legal de reglementare și condițiilor de desfășurare a stagiilor, am identificat fără dificultate lacunele și omiterile din reglementarea națională cu privire la stagiile de practică.

Noul Cod al Educației²⁸ și Regulamentul-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației Nr. 203 din 19 martie 2014, aduc îmbunătățiri semnificative în organizarea și modul de desfășurare a stagiilor de practică. Prezentul Regulament²⁹, stabilește încheierea unui contract tripartit, în care sunt prevăzute angajamentele fiecărui semnatar și stipulează încheierea unei Convenții-cadru între instituția de învățământ și instituția gazdă, prin stabilirea unui parteneriat în scopul ajustării procesului de formare profesională a studenților la necesitățile pieței muncii. Acest fapt, consolidează relațiile de parteneriat, care pînă la elaborarea acestui Regulament-cadru, au fost în mare parte neglijate.

²⁸ Codul Educației al Republicii Moldova adoptat pe 17.07.2014 și publicat în Monitorul Oficial Nr. 319-324 din 24.10.2014. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/355156/>

²⁹ Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior aprobat prin Ordinul Ministerului Educației Nr. 203 din 19 martie 2014. Disponibil: http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1189_REGULAMENTUL-CADRU-PRIVIND-STAGIILE-DE-PRACTICA.pdf

Totuși, aceste norme, își pierd uzul fiind neglijate atât de către studenți, cât și de mentorii din cadrul instituțiilor gazdă, aceștia din urmă, fiind de regulă dezinteresați în acordarea unui mentorat calitativ.

Codul Educației stabilește că instituțiile și organizațiile care iau stagiaari dispun de facilități fiscale. În același timp, Codul Fiscal nu stabilește careva facilități fiscale pentru aceste instituții. Mai mult ca atât, nu există vreun mecanism de stimulare a companiilor private de a avea stagiaari, de a dezvolta programe de stagiu sau de implementa careva mecanisme de implicare și integrare a stagiariilor, de aceea este necesar de conceput mecanisme clare de motivare a coordonatorului de practică, a mentorului de practică din instituția gazdă precum și a actorilor privați care investesc sau eventual ar putea investi în programe de stagiu.

Republica Moldova dezvoltă într-un ritm lent programe de promovare, creștere a calității și atragere a companiilor private în asigurarea cu locuri de practică a specialiștilor în devenire. De astfel de programe ar fi responsabili Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei în colaborare cu Ministerul Educației. De asemenea ANOFM sau Ministerul Tineretului și Sportului sunt instituțiile ce ar trebui să se implice.

Este necesară elaborarea unui cadru unic de evaluarea a stagiilor de practică. Acestea urmează să evalueze competențele obținute de stagiar și nu formalitatea efectuării stagiului. În același timp este nevoie de clarificat modul de raportare a activității în cadrul stagiului și excluderea instrumentelor ce se suprapun: caiet de practică, raport de practică etc.

În urma interviurilor efectuate, s-ar părea că atât stagiarii cât și angajatorii, simt un vid în reglementarea condițiilor de desfășurare a stagiilor, iar lacunele actuale de funcționare a stagiilor de practică sunt cunoscute. Trebuie să menționăm, că se observă un interes al factorilor de decizie în ameliorarea situației, însă eforturile sunt prea mici și este nevoie de a aborda cât mai curând această preocupare.

Asigurarea unor stagii de calitate necesită implicarea tuturor actorilor relevanți. În acest proces un rol deosebit trebuie să îl aibă întreprinderile și companiile private. În Germania, după cum am văzut, sectorul neguvernamental are o importanță fundamentală, reușind prin finanțarea programelor de stagiu să se asigure cu forță de muncă calificată și corespunzătoare cererii pieței muncii precum și să instruiască continuu specialiști de înaltă calificare. Franța, prin stabilirea unui acord de stagiu tripartit, a reușit să asigure interesele și obligațiile celor toate 3 părți implicate în procesul de stagiu.

Pe baza celor expuse mai sus, prezentând principalele lacune și preocupări legate de calitatea stagiilor, dorind ca tinerii să evite cercul vicios al unui stagiu precar și eventualelor abuzuri și ținând cont de **importanța asigurării unor stagii de practică eficiente**, venim cu următoarele sugestii ce se conturează pe rezultatele studiului și pe cele mai bune practici existente din UE, pentru creșterea calității stagiilor de practică.

4.1 Cadrul unui stagiu de calitate

➤ Încheierea unui acord de stagiu tripartit

Chiar dacă Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior prevede acest lucru, în practica curentă din Moldova, în majoritatea cazurilor nu se încheie un acord între instituția de învățământ, stagiar și organizația gazdă. Acest fapt creează o situație în care stagiarul nu cunoaște cu exactitate responsabilitățile care îi vor fi însărcinate și ce va învăța de pe urma acestui stagiu, în timp ce organizația gazdă nu cunoaște cu exactitate contribuția pe care o va aduce candidatul. Acordul de stagiu ar trebui să reprezinte baza tuturor stagiilor și ar trebui să includă obiectivele didactice și profesionale, durata și, după caz, cuantumul remunerării/compensării.

➤ Definirea clară a obiectivelor profesionale și didactice, îndrumare și asistare

Stagiile care au bine definite obiectivele profesionale și didactice, au șanse mai mari să conțină elemente didactice utile care îi vor ușura candidatului găsirea unui loc de muncă după încheierea stagiului. Pe lângă necesitatea de a defini clar obiectivele profesionale și didactice ale stagiului, pentru fiecare stagiar găzduit ar trebui desemnat un mentor personal din cadrul organizației gazdă. Mentorul ar trebui să monitorizeze progresul realizat de stagiar și să asiste stagiarul în procedurile și tehnicile generale de lucru. E necesar de asemenea, ca acesta să ofere stagiarului feedback cu privire la performanța acestuia sub forma unei evaluări intermediare și finale.

➤ Recunoașterea adecvată a stagiului

Informațiile colectate arată că stagiile se încheie adesea fără un certificat corespunzător care să ateste cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite pe parcursul stagiului. După încheierea stagiului, stagiarul ar trebui să primească un certificat care să precizeze durata și conținutul didactic al stagiului, sarcinile îndeplinite, precum și cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite. Pentru a înregistra cunoștințele și competențele dobândite într-o altă țară, documentul de Mobilitate Europass ar putea fi considerat drept un instrument adecvat.

➤ Durata rezonabilă

În general, o perioadă de trei sau șase luni de stagiu este considerată adecvată, în funcție de tipul de stagiu (parte a unui program de învățământ/formare sau stagii efectuate după absolvire). Excepții pot include ocupații speciale precum avocatura, pedagogia și medicina. Un stagiu cu o durată de o lună sau mai puțin, este considerat drept insuficient pentru ca un student să deprindă bine anumite competențe, acesta putând fi considerat mai degrabă un stagiu de observație.

➤ Protecția socială și remunerarea adecvată a stagiilor

Una dintre probleme este faptul că stagiarii nu beneficiază de o protecție socială adecvată în timpul stagiului (în special asigurări generale de sănătate și împotriva accidentelor).

Un stagiul de calitate nu trebuie neapărat să fie remunerat, însă o anumită recompensă este înalt apreciată de stagiari, aceștia fiind mai motivați. În cursul studiilor stagiului, stagiile neremunerate ar putea fi adecvate, cu condiția ca stagiarul să beneficieze de securitate socială. În astfel de cazuri, se recomandă rambursarea cheltuielilor sau ajutoare în natură (de exemplu deplasare, masă și cazare). Remunerarea se recomandă în general pentru stagiile efectuate după absolvire, deoarece stagiarul deține deja o diplomă de calificare profesională și nu mai beneficiază de statutul de student. De asemenea, stagiile neremunerate sau prost plătite conduc la situații în care persoanele care nu dispun de sprijinul necesar familiar/financiar etc. sunt private de acest mod de a câștiga experiență în muncă.

➤ Transparența informației privind drepturile și obligațiile

Drepturile și obligațiile stagiului, angajatorului și, după caz, a instituției de învățământ, ar trebui să fie transparente și clare pentru toate părțile. Informațiile actualizate privind dispozițiile juridice și de altă natură, ar trebui să fie ușor de obținut într-un format comparabil pentru toate părțile implicate în organizarea stagiilor sau cele care beneficiază de stagii. Dificultatea de a avea acces la informații fiabile și complete privind aceste dispoziții reprezintă unul dintre principalele obstacole în calea asigurării calității stagiilor.

➤ Un cadru de evaluare și notare clar și bine definit

Evaluarea stagiului de către instituția de învățământ trebuie să se axeze pe competențele obținute și mai puțin pe formalitatea efectuării stagiului. Documentele prezentate de stagiari trebuie să fie produse sau concluzii din cadrul stagiului și nu zeci de prezentări narrative. Evaluarea trebuie să includă componente precum: auto-evaluarea, impactul stagiului asupra organizației în care a activat, experiența practică acumulată, ș.a.

➤ Motivarea persoanelor care asigură mentoratul în instituțiile gazdă

Se observă că în lipsa unei motivări a persoanei din instituția gazdă care asigură mentoratul, stagiarul se regăsește deseori neglijat și nu are parte de o susținere calitativă și permanentă în cadrul stagiului. Se consideră că un spor salarial, l-ar face să aibă o atitudine mai serioasă și responsabilă față de misiunea care i-a fost încredințată. Motivarea ar putea lua forma pecuniară sau orice alte metode de susținere și încurajare, precum zile de concediu suplimentare, un orar de muncă mai lejer pe durata mentoratului etc.

- Ghidul angajatorului pentru un stagiu de calitate

În lipsa unui model de organizare a stagiului de practică, angajatorii sau mentorii din instituția gazdă întâmpină dificultăți în organizarea și stabilirea unui calendar de desfășurare a stagiului. Din această cauză, propunem un Ghid care să servească drept reper și care să simplifice organizarea și structurarea stagiilor.

