



Interviu cu Adina **BRAȘOV**, Community Management Specialist Asociația The Social Incubator

The Social Incubator sprijină dezvoltarea și integrarea tinerilor pe piața muncii. Ce v-a determinat să vă implicați în programul Start Student și să primiți studenți în stagii de practică?

Facilitarea stagiilor de practică este una dintre metodele cu care lucrăm încă din 2014, de când cinci prieteni, profesioniști în consultanță de business, antreprenoriat și domeniul bancar, au pornit Asociația The Social Incubator. Am văzut, în peste un deceniu de activitate, că accesul la un prim context profesional real face diferența dintre un tânăr care rămâne blocat în teorie și unul care își găsește vocația. Am spus da programului Start Student pentru că ne propunea exact acest lucru: să deschidem ușa organizației noastre pentru studenți și să le dăm un mediu în care lucrează la proiecte reale, cu impact social măsurabil. Pentru noi a fost și o formă de reciprocitate. Ani la rând am cerut companiilor partenere să primească în stagii tinerii din programele noastre. Era firesc să fim, la rândul nostru, gazdă. Viziunea noastră este ca fiecare tânăr din România să aibă șanse reale să își construiască propria viață de adult, iar un stagiu bine gândit rămâne una dintre cele mai directe căi către acest lucru.

Ce v-a surprins cel mai mult la această generație de studenți?

Cât de repede intră în ritm. Studenților care au venit la noi le-a luat puțin să înțeleagă cum funcționează o organizație neguvernamentală și au început să propună soluții proprii, nu doar să

execute sarcini. Familiaritatea cu instrumentele digitale, inclusiv cu cele bazate pe inteligență artificială, este pentru ei un dat.

Ne-a surprins, în egală măsură, nevoia lor de sens. Nu întreabă doar ce au de făcut, ci de ce contează ceea ce fac. Au vrut să știe pe cine ajutam, cum măsurăm impactul, ce se întâmplă cu tinerii după ce ies din programele noastre.

Al treilea lucru este mai puțin confortabil. În spatele unei generații foarte bine informate există multă nesiguranță legată de viitor și o teamă reală de a greși. Aici rolul organizației gazdă devine esențial: un stagiul ar trebui să fie primul loc în care ai voie să greșești în siguranță.

Din perspectiva organizației, ce competențe considerați că trebuie să dobândească un tânăr pentru a avea succes în carieră?

Le grupăm în trei. Prima este autocunoașterea. Un tânăr care știe ce îl motivează și unde are limite ia decizii de carieră mai bune decât unul care alege sub presiunea din jur. La noi, consilierea vocațională și psihologică stau la baza tuturor programelor, tocmai din acest motiv.

A doua este capacitatea de a învăța continuu. Competențele tehnice se schimbă rapid și niciun absolvent nu iese din facultate cu tot ce îi trebuie. Contează viteza cu care poate învăța ceva nou și disciplina de a o face singur.

A treia ține de relația cu ceilalți: comunicare profesională, ascultare, lucru în echipă, capacitatea de a cere și de a primi feedback fără să îl citească drept atac. Adăugăm aici responsabilitatea față de termene și reziliența. Peste toate, competența digitală, inclusiv utilizarea responsabilă a instrumentelor de inteligență artificială, a devenit un standard minim.

Există un moment din cadrul stagiilor care v-a confirmat impactul unui astfel de program, atât pentru studenți, cât și pentru organizație?

A fost o studentă care a lucrat alături de echipa noastră de comunicare și care, la finalul stagiului, ne-a spus că abia atunci a înțeles ce înseamnă munca ei dincolo de materiile de la facultate. Pentru noi, însă, cel mai important a fost că relația nu s-a încheiat odată cu stagiul. A ales să rămână alături de The Social Incubator ca voluntar, iar experiența ei a fost atât de pozitivă încât a

convins încă trei prieteni să ni se alăture ca voluntari meditari. Cred că acesta este unul dintre cele mai autentice semne că un stagiu și-a atins scopul.

Din perspectiva organizației, câștigul a fost la fel de concret. **Studentii au adus întrebări pe care echipa nu și le mai pune, obișnuită cu propriile proceduri. Ne-au propus schimbări în modul în care prezentăm proiectele online și ne-au obligat să explicăm simplu ce facem, ceea ce este întotdeauna un exercițiu sănătos.**

Un stagiu bine făcut nu este un serviciu pe care organizația îl oferă studentului. Este un schimb. Noi dăm context real și mentorat, ei aduc perspectivă proaspătă și ne țin conectați la generația pentru care lucrăm. Uneori, așa cum s-a întâmplat și în acest caz, colaborarea continuă mult după încheierea stagiului și creează un efect de multiplicare pe care nu îl poți planifica, dar care spune multe despre valoarea experienței.

Ce mesaj le transmiteți studenților care urmează să intre în primul lor stagiu de practică?

Nu veniți să impresionați. Veniți să întrebați. **Cel mai valoros lucru pe care îl puteți face în primele zile este să puneți întrebări, inclusiv pe cele care vi se par simple. Nimeni nu așteaptă de la voi să știți deja.**

Al doilea lucru: cereți feedback devreme și des, nu doar la final. Un stagiu în care nimeni nu v-a spus ce puteți face mai bine este un stagiu pierdut.

Al treilea: tratați orice sarcină, oricât de mărunță, cu seriozitate. Felul în care faceți lucrurile mici spune despre voi mai mult decât un CV.

Și, poate cel mai important, aveți răbdare cu voi. Primul stagiu nu este un examen pe care îl treceți sau îl picați. Este locul în care aflați ce vă place, ce nu vă place și cine sunteți atunci când lucrați cu alți oameni. Toate acestea contează la fel de mult ca un rezultat concret.

Cum apreciați evoluția pieței muncii în următorii 3–5 ani și care considerați că vor fi principalele tendințe sau schimbări (ex. digitalizare, inteligență artificială, automatizare, competențe verzi) care vor influența activitatea organizației și profilul viitorilor profesioniști?

Ne așteptăm la trei schimbări simultane. Prima, inteligența artificială și automatizarea vor prelua o parte semnificativă din sarcinile repetitive de birou. Efectul cel mai vizibil se va vedea la nivelul posturilor de început de carieră, exact cele prin care intrau până acum absolvenții pe piața muncii.

Asta ridică o problemă serioasă de acces pentru tineri, iar organizațiile care lucrează cu ei vor trebui să compenseze prin stagii și programe de tranziție bine construite.

A doua, competențele verzi și cerințele de raportare a sustenabilității vor intra în fișa postului în tot mai multe domenii, nu doar în cele tehnice.

A treia este demografia. România pierde forță de muncă tânără prin migrație și prin scădere naturală, ceea ce va crește presiunea pe integrarea grupurilor rămase în afara pieței, între care și tinerii din medii vulnerabile. Reamintim un reper din activitatea noastră: aproximativ 3.500 de tineri părăsesc anual sistemul de protecție a copilului, iar doar 1 din 40 ajunge să se angajeze cu forme legale, potrivit analizei noastre, publicată în 2017.

Pentru noi, toate acestea înseamnă că programele trebuie să includă alfabetizare în inteligență artificială și în prelucrarea de date, alături de componenta de dezvoltare personală, care rămâne constantă.

Din experiența dumneavoastră, în ce măsură competențele dobândite de studenți în cadrul programelor universitare și al stagiilor de practică răspund cerințelor actuale ale pieței muncii? Care sunt principalele competențe pe care absolvenții le dețin și care sunt cele ce necesită dezvoltare suplimentară?

Decalajul este mai mic decât se spune la nivel de cunoștințe și mai mare la nivel de aplicare. Absolvenții vin cu un fundament teoretic bun, cu limbi străine și cu o competență digitală de bază solidă. Sunt curioși și învață repede.

Ce lipsește este experiența de a transforma cunoștințele în rezultate într-un context cu termene, cu resurse limitate și cu alți oameni implicați. Concret, vedem nevoie de dezvoltare în ceea ce privește: comunicarea profesională scrisă, prioritizarea, autonomia în deciziile mici și lucrul cu date, dincolo de nivelul unui tabel.

O a doua zonă este raportarea la feedback. Universitatea evaluează preponderent individual și prin note, în timp ce la locul de muncă evaluarea este continuă, colectivă și de multe ori informală.

Tocmai de aceea credem că stagiile de practică trebuie să fie mai mult decât o cerință administrativă. La The Social Incubator încercăm să le oferim studenților o experiență relevantă și valoroasă, în care lucrează la proiecte reale, sunt ghidați de un mentor și înțeleg impactul muncii

lor. Scopul nostru nu este doar să îi ajutăm să își îndeplinească obligațiile din programa universitară, ci să plece din practică mai pregătiți și mai încrezători pentru primul lor loc de muncă.

Ce modificări considerați necesare la nivelul ofertei educaționale pentru a pregăti mai bine absolvenții pentru cerințele actuale și viitoare ale pieței muncii? Vă rugăm să aveți în vedere atât competențele tehnice, cât și competențele transversale și domenii precum inteligența artificială, digitalizarea, analiza datelor, sustenabilitatea sau alte competențe emergente.

Cred că multe dintre competențele de care vor avea nevoie absolvenții se dezvoltă cel mai bine atunci când mediul academic și cel profesional lucrează împreună. Facultățile oferă baza teoretică, iar experiențele practice îi ajută pe studenți să înțeleagă cum se aplică aceste cunoștințe în contexte reale.

Pe lângă competențele specifice fiecărui domeniu, este important ca tot mai mulți studenți să dobândească noțiuni de bază despre inteligența artificială, analiza datelor și utilizarea responsabilă a tehnologiei. Indiferent de profesia aleasă, aceste instrumente vor face parte din activitatea lor de zi cu zi.

La fel de importante sunt competențele transversale: comunicarea, gândirea critică, colaborarea, organizarea și capacitatea de a primi și oferi feedback. Acestea se formează cel mai bine prin proiecte, stagii de practică și experiențe în echipă.

Cred, de asemenea, că voluntariatul merită încurajat mai mult în rândul studenților. Este unul dintre cele mai accesibile moduri prin care pot dobândi experiență, își pot descoperi interesele profesionale și pot dezvolta competențe pe care ulterior le vor valorifica la primul loc de muncă. În cazul nostru, am văzut de multe ori cum experiența de voluntariat a devenit un pas firesc către implicare profesională și către o mai bună înțelegere a impactului pe care îl pot avea în comunitate.

Din perspectiva noastră, cu cât există mai multe oportunități prin care studenții pot învăța din experiențe reale, fie prin practică, voluntariat sau proiecte desfășurate împreună cu organizații și companii, cu atât tranziția către piața muncii devine mai ușoară.

Cum apreciați colaborarea dintre universități și organizațiile care sprijină integrarea tinerilor pe piața muncii și ce măsuri sau forme de implicare considerați că ar contribui la o mai bună corelare între oferta educațională și nevoile reale ale angajatorilor (de exemplu: stagii de

practică, mentorat, proiecte comune sau participarea specialiștilor din practică în procesul educațional)?

Colaborarea există, dar depinde prea mult de oameni. Când un cadru didactic sau un coordonator de program crede în ea, funcționează foarte bine. Când persoana pleacă, parteneriatul se stinge. Avem nevoie să o mutăm la nivel instituțional, cu acorduri multianuale și cu un punct de contact clar de fiecare parte.

Ce credem că ar ajuta concret: curriculum de practică proiectat împreună de universitate și organizație, astfel încât studentul să știe de la început ce va învăța, tutori de practică formați și recunoscuți în norma didactică sau în fișa postului, proiecte reale date studenților ca teme de an, cu date și constrângeri autentice și mentorat individual dincolo de perioada stagiului.

Ar mai ajuta măsurarea. Foarte puține parteneriate urmăresc ce se întâmplă cu absolvenții la șase sau douăsprezece luni după finalizarea studiilor. Fără aceste date, discutăm despre corelare fără să știm dacă am obținut-o.