

PARTEA a III-a ANALIZA ȘI INTERPRETAREA STATISTICĂ A PERCEPȚIILOR STUDENȚILOR, CADRELOR DIDACTICE ȘI ANGAJATORILOR PRIVIND CALITATEA ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR

3.1 Metodologia cercetării și a realizării sondajului

În cadrul activității PL IV. – „Analiză de sistem: calitatea în învățământul superior românesc” a fost prevăzută realizarea unei cercetări sociologice privind *măsurarea percepției respondenților față de politicile și calitatea învățământului superior românesc la nivel de sistem*.

Aceste percepții au fost identificate și cuantificate (în măsura posibilităților) într-o dublă abordare: cercetare cantitativă (chestionare) și cercetare calitativă (interviuri).

În acest sens, echipa de experți PL IV a elaborat trei chestionare și trei ghiduri de interviu pentru studenți înscriși la programele de licență¹, cadre didactice universitare² și angajatori ai absolvenților învățământ superior³.

3.1.1 Criteriile de selecție a respondenților în sondaj

Prima etapă a constat în elaborarea metodologiei de eșantionare. Astfel, echipa de experți, a urmărit asigurarea **reprezentativității eșantionului** determinând volumul eșantionului⁴ la nivelul celor trei categorii de respondenți cu o probabilitate de garantare a rezultatelor $P = 95\%$ și o eroare Eroarea maximă admisă este de $\Delta w = \pm 2.5\%$.

Volumul eșantionului: 1533 studenți, 1454 cadre didactice și 1572 angajatori.

Eșantion: stratificat, probabilist.

Criterii de stratificare: 8 regiuni de dezvoltare (care coincid cu centrele universitare din țară), mărimea instituției, includerea tuturor domeniilor fundamentale, a domeniilor de licență, a ambele forme de proprietate (de stat și particulară).

Perioada de culegere a datelor: În perioada aprilie-iunie 2015, chestionarele și interviurile adresate studenților și cadrelor didactice au fost aplicate de operatori față în față în cadrul instituțiilor de învățământ superior, iar pentru angajatori în cadrul propriilor organizații.

Eșantionarea pe regiuni și pe universități a studenților, cadrelor didactice și a angajatori lor este prezentată în Planul de eșantionare QUALITAS. ([Anexa III.7](#))

¹ Anexa III.1 – Chestionar adresat studenților și Anexa III.4 – Ghidul de interviu adresat studenților

² Anexa III.2 – Chestionar adresat cadrelor didactice și Anexa III.5 – Ghidul de interviu adresat cadrelor didactice

³ Anexa III.3 – Chestionar adresat angajatorilor și Anexa III.6 – Ghidul de interviu adresat angajatorilor

⁴ Calcule în baza datelor prezentate de INS și Ministerul Educației și Cercetării Științifice anul universitar 2014-2015

Tabel III. 1. Volumul eșantionului reprezentativ la nivelul sistemului de învățământ superior și piața muncii

Nr. ctr	Regiuni de dezvoltare	Nr. domenii licență	Nr. programe IF	Eșantion studenți	Eșantion cadre didactice	Eșantion angajatori
1	NORD-VEST	180	442	268	309	221
2	CENTRU	119	179	138	118	186
3	NORD-EST	135	236	212	185	167
4	SUD-EST	111	160	100	76	182
5	SUD-MUNTENIA	69	80	71	60	171
6	BUCUREȘTI - ILFOV	209	371	494	450	385
7	SUD-VEST OLTEA	83	126	77	76	115
8	VEST	125	228	173	180	145
Total		1031	1822	1533	1454	1572

Sursa: Calcule după INS <https://statistici.insse.ro/shop/?lang=ro> accesat martie 2015
Calcule după MECS anul universitar 2014-2015

3.1.2 Construcția și aplicarea chestionarelor

Construcția chestionarelor

Chestionarul adresat studenților a fost structurat într-o succesiune logică pe 5 domenii, a cuprins 44 de întrebări, cărora le corespund 155 de itemi. (*Anexa III.1*)

Chestionarul adresat cadrelor didactice a fost structurat pe 6 părți, a cuprins 41 de întrebări, cărora le corespund 148 de itemi. (*Anexa III.2*)

Chestionarul adresat angajatorilor a fost structurat pe 5 părți, a cuprins 17 de întrebări, cărora le corespund 83 de itemi. (*Anexa III.3*)

În rândul **studenților**, operatorii de teren au aplicat chestionarele direct studenților înscriși la **programele de licență, la forma de învățământ cu frecvență (IF)**, la nivelul tuturor programelor de studii existente în universitate.

Studenții-respondenții au fost aleși de fiecare operator de teren, astfel încât să întrunească următoarele condiții de structură:

- I. La programele de studii cu durata de trei ani:
 - a. 10% dintre respondenți să fie din anul I
 - b. 35% din anul al-II-lea
 - c. 55% din anul al-III-lea
- II. La programele de studii cu durata de patru ani:
 - a. 10% dintre respondenți să fie din anul I
 - b. 20% din anul al-II-lea
 - c. 30% din anul al-III-lea
 - d. 40% din anul al-IV-lea

III. La programele de studii cuprinzând 6 ani:

- a. 5% dintre respondenți să fie din anul I
- b. 10% din anul al-II-lea
- c. 15 % din anul al-III-lea
- d. 20 % din anul al-IV-lea
- e. 25 % din anul al-V-lea
- f. 25% din anul al-VI-lea

Cadrele didactice respondente au fost selectate de fiecare operator de teren, în funcție de gradul didactic, astfel încât să îndeplinească următoarele condiții de structură:

- a. 25 %- dintre respondenți să fie asistenți universitari
- b. 25% - lectori /șefi de lucrări
- c. 25 % - conferențieri universitari
- d. 25 % - profesori universitari

Selecția angajatorilor. În baza *Planului de eșantionare QUALITAS*, operatorul a utilizat baza de date proprie privind angajatorii sau și a solicitat universităților date de contact ale angajatorilor/ partenerilor cu universitatea.

Prelucrarea bazei de date referitoare la studenți: În urma verificării bazei de date și reprezentativității eșantionului s-a ajuns la concluzia că distribuția acestuia, după modul de finanțare a studentului (buget, taxă), diferă semnificativ statistic față de cea a populației totale de studenți. Aceasta neconcordanță putea duce la obținerea unor estimări deplasate și, conform recomandărilor comisiei de validare a bazei de date, s-a recurs la redresarea eșantionului prin metoda poststratificare. La calculul coeficienților de redresare s-a ținut cont de ponderea reală buget-taxă din universitățile publice.

3.2 Studiu cantitativ și calitativ privind percepția studenților

3.2.1 Aspecte socio-economice ale studenților respondenți

Cunoașterea percepțiilor studenților- subiecții procesului educațional, privind calitatea în învățământul superior românesc, este esențială pentru elaborarea politicilor de asigurare a calității în sistem. O cunoaștere aprofundată presupune analiza statistică complexă a percepțiilor studenților privind aspectele definitorii ale procesului de predare-învățare-evaluare, perspectivele lor profesionale după absolvire și modalitățile prin care aceștia pot contribui la creșterea calității în învățământul superior din România.

Obiectul cercetării este reprezentat de populația de studenți înscriși la programe de studiu de licență, învățământ cu frecvență, în instituțiile de învățământ superior de stat și particulare din România.

În cadrul studiului au fost respectate următoarele condiții de reprezentativitate:

- ✓ eșantionul utilizat asigură reprezentativitatea pentru populația studiată (populația cuprinsă în învățământul superior din România, înscrisă la programele de licență învățământ cu frecvență, în vârstă de 18 ani și peste); cu o eroare tolerată a datelor de $\pm 2,5$, pentru un nivel de încredere de 95%;
- ✓ eșantionarea s-a realizat pe cote astfel încât a fost respectată structura socio-demografică a României, pe baza ultimelor date ale INS;
- ✓ criteriile de stratificare utilizate în constituirea eșantionului au fost: regiunea de dezvoltare, mediul universitar public și privat, anul de studii și programele de licență;
- ✓ selecție probabilistă în stratul final.

Potrivit planului de eșantionare stabilit de echipa de experți, volumul eșantionului de studenți a fost de 1556 persoane înscrise la programe de licență în învățământ cu frecvență, pentru care prezentăm următoarele aspecte:

- ✓ provin din cele 8 regiuni de dezvoltare, eșantionul fiind structurat proporțional cu efectivul total al populației de studenți din țară. Ponderea cea mai mare, de 32,9% se înregistrează în Regiunea București Ilfov, urmată de Regiunea Nord Vest 17,2% ([Anexa III.8](#)).
- ✓ din punct de vedere al formei de proprietate a instituției de învățământ în care studiază, respondenții provin din IIS de stat – 86,7%, restul de 13,3% din IIS particulare ([Anexa III.9](#));
- ✓ respondenții provin din 19 centre universitare ([Anexa III.10](#)).
- ✓ distribuția studenților după IIS este prezentată în [Anexa III.11](#).
- ✓ din punct de vedere al genului, eșantionul cuprinde 46% subiecți de gen masculin și 54% feminin;
- ✓ 87% au vârsta cuprinsă între 19-25 de ani, urmată de grupa 26-30 ani cu o pondere de 5%;
- ✓ întrucât s-a dorit o cunoaștere cât mai reală a fenomenului, în eșantion au fost cuprinși într-o proporție mai mare studenții din anii terminali. Drept urmare 43,9% - sunt studenții din anul III, 16,1% -anul IV, și 5% -anii V-VI;

Din analiza eșantionului au rezultat și alte elemente de caracterizare a studenților:

- ✓ nivelul de educație a părinților;
- ✓ locul de absolvire a școlii generale;
- ✓ situația locativă;
- ✓ regimul de finanțare a studiilor;
- ✓ modalitatea de admitere la facultate;
- ✓ statutul ocupațional;
- ✓ concordanța dintre domeniul de studiu și locul de muncă;
- ✓ sursa de venit și venitul net lunar;
- ✓ nivelul salariului preconizat la absolvirea facultății.

3.2.2 Aspecte privind procesul educațional

În chestionarul Barometrului 2015 (îmbunătățit față de cele anterioare) s-au prevăzut întrebări de evaluare a actului didactic, din punctul de vedere al metodelor de predare, feedback-ul către și dinspre profesori, corectitudinea evaluării, precum și aspecte legate de infrastructură.

3.2.2.1 Evaluarea activității de predare

În ceea ce privește **activitatea de predare**, toate aspectele urmărite au obținut o notă medie puțin peste 7 (*Tabelul III.2*). În 2015 față de anul 2011, pentru primele trei dimensiuni regăsite în ambele barometre, se constată îmbunătățirile a două dimensiuni: "*Profesorii explică pe înțelesul nostru cele predate*" și "*Profesorii știu să facă interesantă materia predată*". În ambele cazuri, diferențele pozitive înregistrate în 2015 față de 2011, sunt semnificative statistic, cu o probabilitate de peste 99%.

Tabel III. 2. Evaluarea activității de predare

Dimensiuni evaluate	Nota medie	
	Barometru 2015	Barometru 2011
Profesorii explică pe înțelesul nostru cele predate	7,69	7,5
Profesorii știu să facă interesantă materia predată	7,16	6,9
Cursurile sunt stimulative din punct de vedere intelectual	7,41	7,3
Profesorii folosesc mijloace multimedia de transmitere a conținutului informațional (prezentări ppt, filme etc.)	7,99	
Profesorii predau făcând permanent legăturile dintre conținutul învățării și realitatea practică (acolo unde e cazul)	7,41	
Materialele de studiu oferite/prezentate de profesori sunt de calitate și actuale	7,63	
Sunt mulțumit/a de nivelul competențelor formate în programul de studii pe care îl urmez	7,69	
Studentii sunt stimulați să dezvolte teme/proiecte de cercetare	7,42	

Un aspect diferențial important se cuvine menționat faptul că, studenții din universitățile particulare au acordat note mai mari pentru toate aspectele evaluate (diferențele sunt semnificative statistic cu o probabilitate de 99,99%). Decalajul este în medie de 1,5 puncte în favoarea universităților particulare (*Tabelul III.3*).

Tabel III. 3. Evaluarea activității de predare în funcție de forma de proprietate

Dimensiuni evaluate / Forma de proprietate	Publică			Particulară
	total	buget	taxă	
Profesorii explică pe înțelesul nostru cele predare	7,48	7,43	7,58	8,98
Profesorii știu să facă interesantă materia predată	6,93	6,90	6,99	8,60
Cursurile sunt stimulative din punct de vedere intelectual	7,19	7,15	7,27	8,78
Profesorii folosesc mijloace multimedia de transmitere a conținutului informațional (prezentări PPT, filme etc.)	7,88	7,85	7,93	8,65
Profesorii predau făcând permanent legăturile dintre conținutul învățării și realitatea practică (acolo unde e cazul)	7,19	7,14	7,27	8,74
Materialele de studiu oferite/prezentate de profesori sunt de calitate și actuale	7,43	7,41	7,45	8,92
Sunt mulțumit/a de nivelul competențelor formate în programul de studii pe care îl urmez	7,48	7,50	7,46	8,96
Studentii sunt stimulați să dezvolte teme/proiecte de cercetare	7,21	7,27	7,12	8,69

În universitățile de stat, modul în care studenții evaluează activitatea de predare, pentru toate dimensiunile analizate, nu este semnificativ statistic diferită între cei ce ocupă un loc la buget și cei care plătesc taxa de studii (*Tabelul III.3*).

Analizând corelațiile dintre itemii procesului de predare și învățare evaluați de către studenți (*Matricea III.1*), se poate constata că legăturile sunt directe, în general de intensitate medie spre puternică (coeficienții au semnificație statistică pentru $\alpha=0,01$). Aceasta demonstrează că cei care apreciază pozitiv o dimensiune a procesului de predare, apreciază în același sens și într-o măsură apropiată și celelalte dimensiuni

Matricea III. 1 Coeficienții de corelație ai dimensiunii "predare"

Item		Q23	Q24	Q25	Q26	S1	S2	S3	S4
Q23	Profesorii explică pe înțelesul nostru cele predare	1							
Q24	Profesorii știu să facă interesantă materia predată	,765	1						
Q25	Cursurile sunt stimulative din punct de vedere intelectual	,731	,751	1					
Q26	Profesorii folosesc mijloace multimedia de transmitere a conținutului informațional	,509	,553	,548	1				

S1	Profesorii predau făcând permanent legăturile dintre conținutul învățării și realitatea practică	,714	,694	,659	,529	1			
S2	Materialele de studiu oferite/prezentate de profesori sunt de calitate și actuale	,678	,666	,666	,552	,740			
S3	Sunt mulțumit/ă de nivelul competențelor formate în programul de studii pe care îl urmez	,686	,673	,669	,560	,748	,741	1	
4	Studentii sunt stimulați să dezvolte teme/proiecte de cercetare	,580	,602	,599	,485	,636	,618	,688	1
	Corelația este semnificativă la nivel 0,01 (test bilateral)								

3.2.2.2 Evaluare și feedback

Pentru modul de notare și feedback-ul primit de studenți din partea profesorilor, scorul mediu al dimensiunilor analizate se situează în intervalul [7-8]. Exceptând itemul “Sistemul de evaluare utilizat de profesori măsoară în mod real nivelul cunoștințelor”, pentru care nu se poate face comparația, deoarece nu a fost cuprins în barometrul din 2011, pentru toate celelalte dimensiuni s-au înregistrat îmbunătățiri (*Tabelul III. 4*). Creșterile sunt semnificative statistic pentru o probabilitate de 99,99%.

Tabel III. 4. Evaluarea modului de notare și a feedback-ului

Dimensiuni evaluate	Nota medie	
	Barometru 2015	Barometru 2011
Criteriile de notare sunt clare de la bun început	8	7,7
Sistemul de evaluare utilizat de profesori măsoară în mod real nivelul cunoștințelor	7,4	
Notarea la examen este mereu corectă, fără a dezavantaja pe nimeni	7,53	6,9
Primesc mereu feedback pentru lucrările/ referatele pe care trebuie să le realizez	7,38	7
Feedback-ul primit mă ajută să înțeleg mai bine domeniul studiat	7,73	7,2

Și pentru acest aspect, între percepțiile studenților din cele două tipuri de universități există un decalaj de aproximativ 1,5 puncte, studenții din universitățile publice dovedindu-se mult mai critici (*Tabel III.5*).

Studentii de la buget din universitățile publice apreciază într-o mai mare măsură feedback-ul pe care îl primesc de la profesori pentru lucrările/ referatele pe care trebuie să le realizeze, în comparație cu cei care ocupă un loc cu taxă (diferență semnificativă pentru o probabilitate de 99,5%).

Tabel III. 5. Evaluarea modului de notare și feedback-ul în funcție de forma de proprietate

Dimensiuni evaluate/Forma de proprietate	Publică			Particulară
	total	buget	taxă	
Criteriile de notare sunt clare de la bun început	7,81	7,79	7,85	9,19
Sistemul de evaluare utilizat de profesori măsoară în mod real nivelul cunoștințelor	7,17	7,15	7,21	8,82
Notarea la examen este mereu corectă, fără a dezavantaja pe nimeni	7,31	7,24	7,42	8,92
Primesc mereu feedback pentru lucrările/ referatele pe care trebuie să le realizez	7,17	7,31	6,90	8,67
Feedback-ul primit mă ajuta să înțeleg mai bine domeniul studiat	7,54	7,59	7,45	8,89

Pentru celelalte dimensiuni analizate nu s-au înregistrat diferențe semnificative. În ceea ce privește evaluarea și feedbackul, între dimensiunile analizate există legături directe cu intensități medii sau puternice. Legătura cu cea mai mare intensitate ($r=0,804$) se înregistrează în cazul itemilor: "Primesc mereu feedback pentru lucrările/ referatele pe care trebuie să le realizez" și "Feedback-ul primit mă ajuta să înțeleg mai bine domeniul studiat".

Matrice III. 2 Coeficienții de corelație ai dimensiunii "evaluare și feedback"

Item		S.5	S.6	Q.27	Q.28	Q.29
S.5	Criteriile de notare sunt clare de la bun început	1				
S.6	Sistemul de evaluare utilizat de profesori măsoară în mod real nivelul cunoștințelor	,745	1			
Q.27	Notarea la examen este mereu corectă, fără a dezavantaja pe nimeni	,685	,734	1		
Q.28	Primesc mereu feedback pentru lucrările/ referatele pe care trebuie să le realizez	,574	,673	,651	1	
Q.29	Feedback-ul primit mă ajută să înțeleg mai bine domeniul studiat	,612	,634	,643	,804	1
	Corelația este semnificativă la nivel 0,01 (test bilateral)					

3.2.2.3 Suportul academic

Suportul academic acordat de cadrele didactice prin disponibilitatea și flexibilitatea acestora, dar și de universitate, în general prin facilitățile oferite, este evaluat cu scoruri care se plasează tot în intervalul [7-8] (*Tabelul III.6*). Scorurile cele mai mari sunt obținute pentru itemii: "Cadrele didactice sunt disponibile pentru consultații, în intervale orare convenabile" și "Cadrele didactice îmi oferă sfaturi de calitate pentru deciziile asupra carierei mele", ceea ce confirmă faptul că principalul sprijin academic vine din partea cadrelor didactice. Pentru acești itemi s-au înregistrat și creșteri semnificative statistic în 2015 față de barometrul din 2011 (pentru o probabilitate de cel puțin 96,5%).

Tabel III. 6. Evaluarea suportului academic

Dimensiuni evaluate	Nota medie	
	Barometru 2015	Barometru 2011
Cadrele didactice sunt disponibile pentru consultații, în intervale orare convenabile	7,91	7,6
Cadrele didactice îmi oferă sfaturi de calitate pentru deciziile asupra carierei mele	7,63	7,2
Programul orar al cursurilor, seminarelor, laboratoarelor etc. este unul convenabil	7,57	
Programul de studiu oferă o gamă largă de discipline facultative	7,08	
Personalul administrativ (secretariatele) este amabil și operativ în relația cu studenții	7,38	

În *Tabelul III.6* sunt prezentate separat, după forma de proprietate și forma de finanțare, notele medii obținute pentru dimensiunile ce definesc suportul academic. Studenții din universitățile publice sunt mult mai critici.

Chiar dacă notele acordate de către studenții din universitățile particulare sunt mai mari, ierarhia obținută pe baza evaluării studenților este aceeași, indiferent de forma de proprietate. Notele cele mai mici au fost obținute pentru itemii: "Programul de studiu oferă o gamă largă de discipline facultative" și "Personalul administrativ (secretariatele) este amabil și operativ în relația cu studenții".

În același timp, nu există diferențe semnificative statistic privind evaluarea suportului academic între studenții de la buget și cei de la taxă.

Tabel III. 7. Evaluarea suportului academic în funcție de forma de proprietate

Dimensiuni evaluate/ Forma de proprietate	Publică			Particulară
	total	buget	taxă	
Cadrele didactice sunt disponibile pentru consultații, în intervale orare convenabile	7,71	7,76	7,63	9,13
Cadrele didactice îmi oferă sfaturi de calitate pentru deciziile asupra carierei mele	7,42	7,50	7,28	8,92
Programul orar al cursurilor, seminarelor, laboratoarelor etc. este unul convenabil	7,36	7,38	7,33	8,85
Programul de studiu oferă o gamă largă de discipline facultative	6,88	6,91	6,81	8,34
Personalul administrativ (secretariatele) este amabil și operativ în relația cu studenții	7,14	7,10	7,22	8,83

În cadrul dimensiunii "Suport academic" intensitatea cu care sunt corelați itemii este moderată sau medie. Acest lucru este datorat faptului că itemii măsoară contribuții ale unor componente diferite (cadre didactice, program, personal administrativ). Intensitatea cea mai puternică este între cei doi itemi care privesc rolul cadrelor didactice ca suport academic ($r=0,769$).

Matrice III. 3 Coeficienții de corelație ai dimensiunii "Suport academic"

Item		Q.31	Q.32	S.7	S.8	S.9
Q.31	Cadrele didactice sunt disponibile pentru consultații, în intervale orare convenabile	1				
Q.32	Cadrele didactice îmi oferă sfaturi de calitate pentru deciziile asupra carierei mele	,769	1			
S.7	Programul orar al cursurilor, seminariilor, laboratoarelor etc. este unul convenabil	,555	,550	1		
S.8	Programul de studiu oferă o gamă largă de discipline facultative	,503	,568	,515	1	
S.9	Personalul administrativ (secretariatele) este amabil și operativ în relația cu Studenții	,557	,535	,513	,495	1
Corelația este semnificativă la nivel 0,01 (test bilateral)						

3.2.2.4 Baza materială

Itemii după care a fost evaluată baza materială au note medii apropiate. Se distinge doar următoarea dimensiune: "Pot utiliza curent echipamentul specializat din laboratoare" ca având un scor semnificativ statistic mai mic decât toate celelalte.

Dimensiunea evaluată cu nota maximă este: *"Biblioteca și serviciile oferite de aceasta sunt de calitate și de actualitate"* (*Tabelul III.8*).

Tabel III. 8. Evaluarea bazei materiale

Dimensiuni evaluate	Nota medie	
	Barometru 2015	Barometru 2011
Biblioteca și serviciile oferite de aceasta sunt de calitate și de actualitate	7,98	7,70
Pot accesa resurse IT (în facultate), ori de câte ori am nevoie	7,48	7,20
Pot utiliza curent echipamentul specializat din laboratoare	7,19	6,80
Universitatea deține și oferă un număr suficient de săli de seminarii/laboratoare	7,89	
Universitatea deține și oferă echipamente moderne în procesul de predare și formare profesională	7,48	
Universitatea dispune de un campus și de spații de cazare adecvate	7,45	
Universitatea utilizează un sistem performant de informare a studenților	7,46	
Este asigurată accesarea materialelor didactice on-line în mod facil	7,49	

În ceea ce privește comparația cu Barometrul din 2011, constatăm o îmbunătățire pentru toți itemii care au permis comparația: *"Biblioteca și serviciile oferite de aceasta sunt de calitate și de actualitate"*, *"Pot accesa resurse IT (în facultate), ori de câte ori am nevoie"* și *"Pot utiliza curent echipamentul specializat din laboratoare"* (*Tabelul III.9*).

Tabel III. 9. Evaluarea bazei materiale în funcție de forma de proprietate

Dimensiuni evaluate /Forma de proprietate	Publică			Particulară
	total	buget	taxă	
Biblioteca și serviciile oferite de aceasta sunt de calitate și de actualitate	7,81	7,74	7,95	8,99
Pot accesa resurse IT (în facultate), ori de câte ori am nevoie	7,26	7,27	7,22	8,86
Pot utiliza curent echipamentul specializat din laboratoare	7,00	6,97	7,04	8,42
Universitatea deține și oferă un număr suficient de săli de seminarii/laboratoare	7,69	7,70	7,66	9,15
Universitatea deține și oferă echipamente moderne în procesul de predare și formare profesională	7,26	7,14	7,47	8,86

Universitatea dispune de un campus și de spații de cazare adecvate	7,37	7,44	7,23	8,07
Universitatea utilizează un sistem performant de informare a studenților	7,23	7,30	7,10	8,86
Este asigurată accesarea materialelor didactice on-line în mod facil	7,24	7,28	7,18	9,01

Evaluarea itemilor referitori la baza materială este mai severă în cazul studenților din instituțiile publice, decât în cazul studenților de la universitățile particulare.

Studenții din sistemul public au acordat cea mai mare notă dimensiunii: *"Biblioteca și serviciile oferite de aceasta sunt de calitate și de actualitate"*, (diferențele sunt semnificative statistic), în timp ce colegii lor din universitățile particulare au apreciat mai mult itemul, *"Universitatea deține și oferă un număr suficient de săli de seminarii/laboratoare"*. După forma de finanțare, studenții înscriși la taxă apreciază mai bine decât cei de la buget dimensiunea: *"Universitatea deține și oferă echipamente moderne în procesul de predare și formare profesională"*. Diferența este semnificativă statistic pentru o probabilitate de 98,5%.

Între itemii cu ajutorul cărora se analizează dimensiunea *"Baza materială"* există legături directe de intensitate medie spre puternică. Dacă studenții pot utiliza curent echipamentul specializat din laboratoare într-o mai mare măsură atunci ei pot accesa resurse IT (în facultate), ori de câte ori au nevoie ($r=0,75$). Iar dacă universitatea deține și oferă un număr suficient de săli de seminarii/laboratoare într-o măsură mai mare atunci universitatea deține și oferă și echipamente moderne în procesul de predare și formare profesională ($r=0,74$).

Matrice III. 4 Coeficienții de corelație ai dimensiunii "Baza materială"

Item		Q33	Q34	I13	S10	S11	S12	S13	S14
Q33	Biblioteca și serviciile oferite de aceasta sunt de calitate și de actualitate	1							
Q34	Pot accesa resurse IT (în facultate), ori de câte ori am nevoie	,66	1						
I13	Pot utiliza curent echipamentul specializat din laboratoare	,63	,75	1					
S10	Universitatea deține și oferă un număr suficient de săli de seminarii/laboratoare	,56	,61	,65	1				
S11	Universitatea deține și oferă echipamente moderne în procesul de predare și formare profesională	,58	,62	,75	,74	1			

S12	Universitatea dispune de un campus și de spații de cazare adecvate	,48	,52	,58	,56	,57	1		
S13	Universitatea utilizează un sistem performant de informare a Studenților	,60	,64	,72	,65	,73	,69	1	
S14	Este asigurată accesarea materialelor didactice on-line în mod facil	,54	,55	,61	,59	,63	,56	,75	1
Corelația este semnificativă la nivel 0,01 (test bilateral)									

3.2.2.5 Evaluarea globală

Evaluarea globală este în general bună, studenții considerând că universitatea la care studiază este una demnă de încredere (o medie de 8,3), iar specializarea pe care o urmează este una de înalt prestigiu social (o medie de 8,16). Dimensiunea cea mai slab apreciată se referă la *managementul/controlul eficient al universității* (7,62).

Tabel III. 10. Evaluarea globală pe total universități și pe forme de proprietate

Dimensiuni evaluate / Forma de proprietate	Total	De stat	Particulară
Universitatea este demnă de încredere	8,30	8,14	9,33
Universitatea oferă programe de studii corelate cu realitățile socio-economice	7,81	7,60	9,09
În universitate se constată un management/control eficient	7,62	7,41	8,94
Specializarea urmată este una de înalt prestigiu social	8,16	8,00	9,13

Conform matricei de corelație formată din itemii evaluării globale a universităților dacă universitatea este considerată demnă de încredere, atunci și managementul este apreciat ca fiind eficient ($r=0,771$), iar programele de studii sunt apreciate ca fiind corelate cu realitatea socio-economică ($r=0,778$). Corelațiile cu itemul "Specializarea urmată este una de înalt prestigiu social" sunt directe dar de intensitate mai mică.

Matrice III. 5 Coeficienții de corelație ai dimensiunii "Evaluare globală"

Item		Q.37b	S.15	S.16	Uq.51
Q.37b	Universitatea este demnă de încredere	1	,778	,771	,629
S.15	Universitatea oferă programe de studii corelate cu realitățile socio-economice	,778	1	,783	,641
S.16	În universitate se constată un management/control eficient	,771	,783	1	,604

Uq.51	Specializarea urmată este una de înalt prestigiu social	,629	,641	,604	1
	Corelația este semnificativă la nivel 0,01 (test bilateral)				

3.2.2.6 Clasificarea universităților privind procesul educațional

Percepțiile studenților despre dimensiunile ce intră în componența procesului educațional pot fi folosite la elaborarea unei clasificări a universităților, utilizând analiza K-means Cluster (*Tabelul III.11*). Astfel, se obțin trei grupe de universități, fiecare cu anumite caracteristici.

Prima grupă este formată din universități care au obținut scoruri de peste 8,5 pentru toate dimensiunile analizate. În această grupă intră, în principal, universitățile particulare și câteva universități de dimensiuni mici.

Grupa a doua este formată din universități cu un nivel mediu de apreciere din partea studenților, în timp ce **a treia grupă** este formată din universități care au obținut scoruri scăzute pentru toate dimensiunile procesului educațional.

Această clasificare poate părea ciudată având în vedere că universitățile care au intrat în cea de a treia grupă sunt instituții cu tradiție în învățământul superior, în cadrul cărora studenții au fost/sunt admiși pe baza unui examen dificil de admitere, iar pe parcursul anilor de studii examenele au un grad ridicat de dificultate.

Menționăm că această clasificare este realizată pe baza unor percepții, acestea putând fi subiective. Considerăm că este posibil ca notele mari acordate de către studenții din universitățile din prima grupă să fie supraevaluate, fie din „*patriotismul local*” al celor care au un complex de inferioritate, fie din teama că o apreciere mai slabă ar putea afecta procesul de acreditare al acestor universități.

Tabel III. 11. Clasificarea unităților de învățământ superior din eșantion

Dimensiuni	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Încredere	9.32	8.51	7.08
Specializare de prestigiu	9.12	8.06	7.49
Predare	8.73	7.66	6.59
Notare feedback	8.84	7.80	6.44
Suport academic	8.75	7.57	6.49
Baza materială	8.78	7.69	6.38
	U.S.A.M.V. a Banatului Timișoara	A.S.E. București	U.M.F. Carol Davila București
	U.S.A.M.V. Cluj-Napoca	S.N.S.P.A. București	U.M.F. Craiova
	Univ. Constantin Brâncoveanu Pitești	U.S.A.M.V. București	U.M.F. Grigore T. Popa Iași
	Univ. Creștină D. Cantemir Brașov	Univ. Babeș - Bolyai Cluj-Napoca	U.M.F. Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca
	'Univ. Creștină D. Cantemir București	Univ. Constantin Brâncuși Târgu Jiu'	U.M.F. Victor Babeș Timișoara

	'Univ. Danubius din Galați	'Univ. Creștină Dimitrie Cantemir Cluj Napoca	Univ. Alexandru Ioan Cuza Iași
	Univ. de Vest Vasile Goldiș Arad	Univ. de Vest Timișoara	Univ. Arhitectura și Urbanism Ion Mincu
	Univ. din Oradea'	Univ. din Craiova'	Univ. București
	'Univ. Dunărea de Jos Galați	Univ. Lucian Blaga Sibiu	Univ. Petrol-Gaze Ploiești'
	Univ. Ecologica București	Univ. Politehnica Timișoara	Univ. Petru Maior Târgu Mureș
	Univ. Eftimie Murgu Reșița	Univ. Ștefan cel Mare Suceava	Univ. Politehnica București'
	Univ. Ovidius Constanta	Univ. Tehnica Cluj-Napoca	
	Univ. Romano-Americana	Univ. Tehnica de Construcții	
	Univ. Valahia Târgoviște	Univ. Tehnica Gheorghe Asachi Iași	
		Univ. Transilvania Brașov	
		Univ. Vasile Alecsandri Bacău	

Percepțiile legate de evaluarea globală a universităților reflectă o atitudine de fidelitate față de apartenența la lumea universitară. Studenții înmatriculați în universitățile publice le evaluează pe acestea mai bine, respectiv cu o nota medie de 8,2, iar pe cele particulare mai slab, respectiv cu un scor cu mult mai mic de 6,11. Diferența este de peste 2 puncte și este semnificativă pentru o probabilitate de 99,99% (*Tabelul III. 12*).

Tabel III. 12. Evaluarea universităților particulare -publice

	Proveniența respondenților	
	IIS de stat	IIS particulare
Ce notă acordați universităților particulare	6.11	8.82
Ce notă acordați universităților de stat	8.20	7.76

În mod similar, studenții din universitățile particulare evaluează cu o notă mai mare propriile universități și cu o notă mai mică pe cele publice, diferența fiind de aproximativ un punct, ceea ce denotă o intransigență mai mare a studenților din universitățile de stat.

3.2.2.7 Practicile pedagogice utilizate

Ca și în barometrele precedente, studenții au fost chestionați asupra importanței acordate memorării și accentului pus pe aplicabilitate, în procesul de învățare. Notele acordate sunt mai mari în 2015 pentru aproape toate tipurile de activități (diferențele sunt semnificative statistic pentru o probabilitate de cel puțin 99,99%). Singura excepție

o reprezintă itemul "Lucrul în echipa, joc de rol", a cărui importanță nu s-a modificat semnificativ (*Tabelul III.13*).

Tabel III. 13. Percepții asupra utilizării metodelor pedagogice

În timpul proceselor didactice, cât de frecvent sunt încurajate următoarele activități? (1 înseamnă foarte puțin și 10 înseamnă foarte mult)	Media	
	2011	2015
Memorare și reproducere de informații	6,5	7,28
Analiza unor situații concrete	7,4	7,71
Evaluarea critică a informațiilor, argumentelor și metodelor prezentate	7,4	7,61
Aplicarea teoriilor și conceptelor în situații practice	7,3	7,63
Lucrul în echipa, joc de rol	6,9	7,03

Din ierarhia rezultată pe baza notelor acordate importanței acestor activități se constată că cele mai apreciate metode de predare sunt „Analiza unor situații concrete”, „Evaluarea critică a informațiilor, argumentelor și metodelor prezentate” și „Aplicarea teoriilor și conceptelor în situații practice”. (*Figura III1*).

În ambele barometre, 2011 și 2015, importanța acordată pentru „Memorare și reproducere de informații” este situată pe al treilea loc. Ca aspect negativ, în 2015 percepția studenților este că se acordă o importanță prea mică activităților privind „Lucrul în echipa, joc de rol”. Probabilitatea cu care este garantată semnificația diferențelor este de 99,99%, pentru toți itemii.

Percepții asupra importanței metodelor pedagogice

	Loc 1	Loc 2	Loc 3	Loc 4
2011	Analiza unor situații concrete			
	Evaluarea critică a informațiilor, argumentelor și metodelor prezentate	Lucrul în echipa, joc de rol	Memorare și reproducere de informații	
	Aplicarea teoriilor și conceptelor în situații practice			
2015	Analiza unor situații concrete	Evaluarea critică a informațiilor, argumentelor și metodelor prezentate	Memorare și reproducere de informații	Lucrul în echipa, joc de rol
		Aplicarea teoriilor și conceptelor în situații practice		

Figura III 1 Percepții asupra importanței metodelor pedagogice

În Barometrul 2015 a fost introdus un set de întrebări pentru a evalua seriozitatea cu care este tratat procesul educațional, precum și conduita morală a cadrelor didactice. Indiferent de forma de proprietate a instituției de învățământ superior, studenții au același comportament față de absenteismul în grup, de la cursuri și seminarii. 28%, respectiv 24% dintre studenții universităților de stat, respectiv particulare, afirmă că se întâmplă des sau foarte des să absenteze în grup. În ceea ce privește percepțiile asupra atitudinii cadrelor didactice față de datoria de a veni la cursuri, chiar dacă nu este o practică uzuală, în universitățile de stat se înregistrează o frecvență mai mare a absențelor de la ore a profesorilor sau înlocuirea acestora de către asistenți.

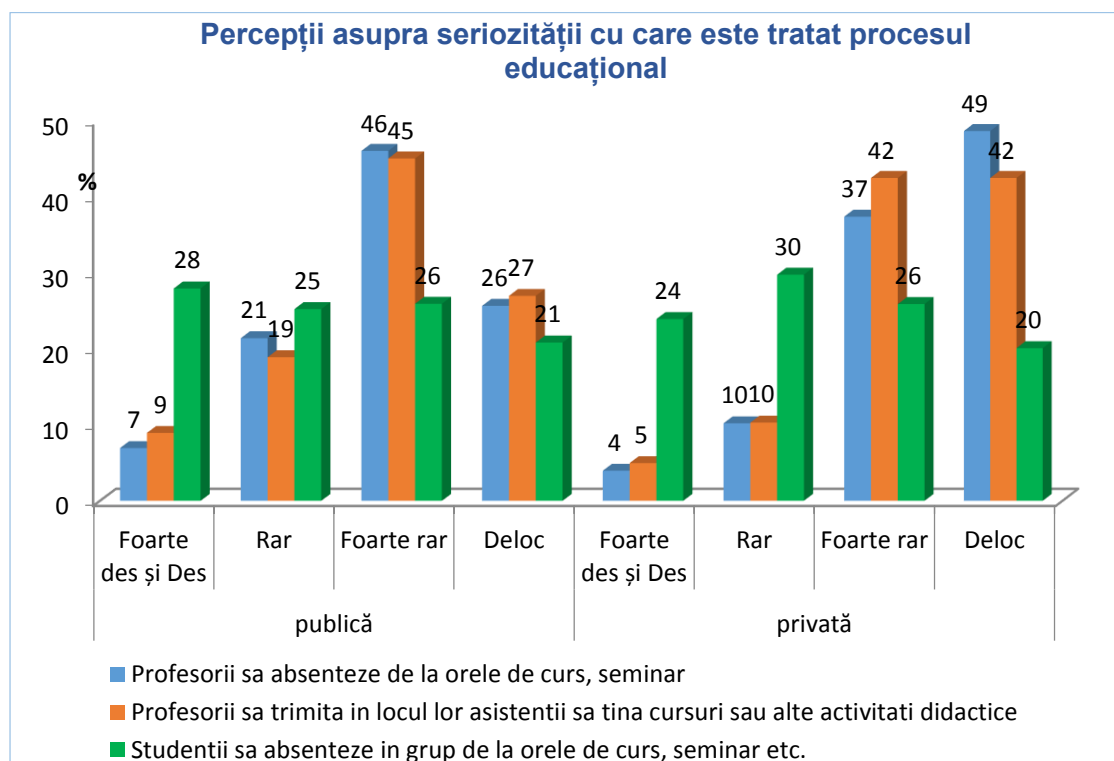


Figura III 2 Percepții asupra seriozității cu care este tratat procesul educațional

Întrebați dacă li s-a întâmplat ca, în schimbul unor avantaje academice, un profesor să le solicite bani, atenții materiale sau favoruri sexuale, doar 4,3% din respondenți au răspuns afirmativ. Dintre aceștia 51,1% au afirmat că solicitarea a constat în atenții materiale, 35,8% bani și 13,1% atenții sexuale. Având în vedere numărul mic de studenți (66 de respondenți) confrunțați cu această problemă, considerăm că nu constituie un adevărat fenomen, ci doar cazuri izolate pentru întreg sistemul de învățământ superior.

Atât în Barometrul 2011, cât și în BCSIS 2015, studenții au fost întrebați și asupra tipului de curs preferat. În anul 2015 ponderea celor care resping total abordarea clasică a dicteu-lui a crescut de la 33% la 43% (diferența este semnificativă pentru o probabilitate de 99,99%). În ceea ce privește varianta de cursuri la care profesorul dialoghează cu studenții, aceasta este preferată de aproape 90% (*Figura III3*).

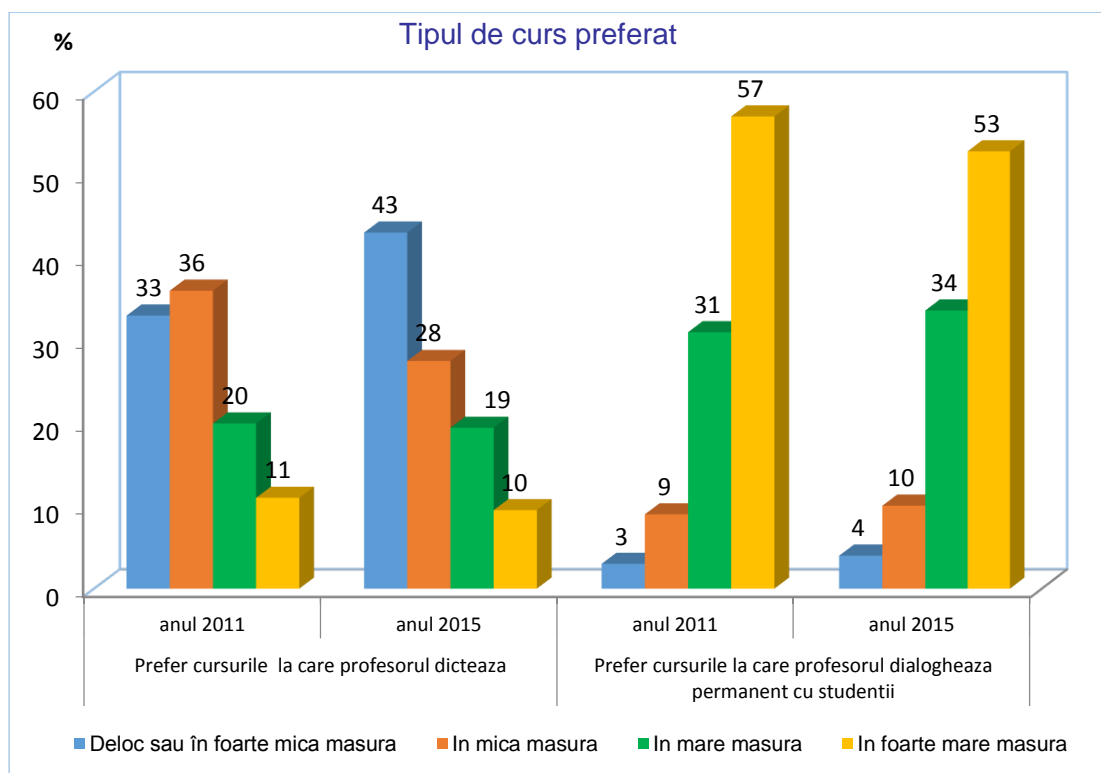


Figura III 3 Tipul de curs preferat

Procesul de învățare presupuneși studiu individual. Studenții au fost chestionați asupra resurselor utilizate în această activitate. S-a urmărit gradul de utilizare a bibliotecilor clasice, electronice și a resurselor non-academice. Analizând răspunsurile prezentate în *Figura III4*, s-a constatat că, studiul individual se bazează, în primul rând, pe materialele oferite/recomandate de cadrele didactice (80%) și pe resurse non-academice (76%). Bibliotecile clasice și electronice sunt utilizate de aproximativ 55% dintre studenți.

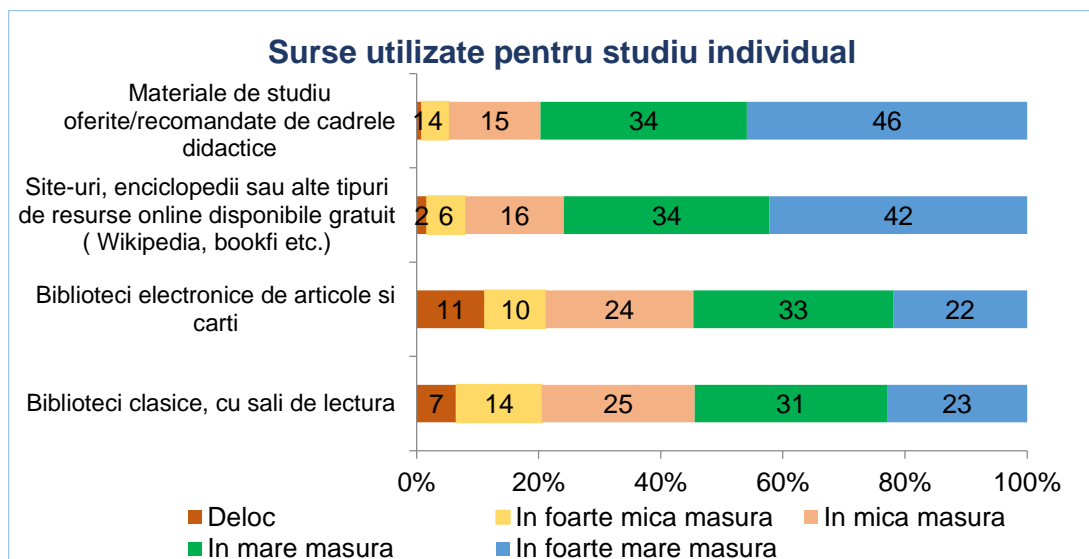


Figura III 4 Surse utilizate pentru studiu individual

Față de rezultatele din 2011, apar câteva modificări (Figura III 5) privind sursele non-academice sunt utilizate de studenți într-o proporție mai mare (76% față de 54%-diferența este semnificativă statistic pentru o probabilitate de 99,99%).

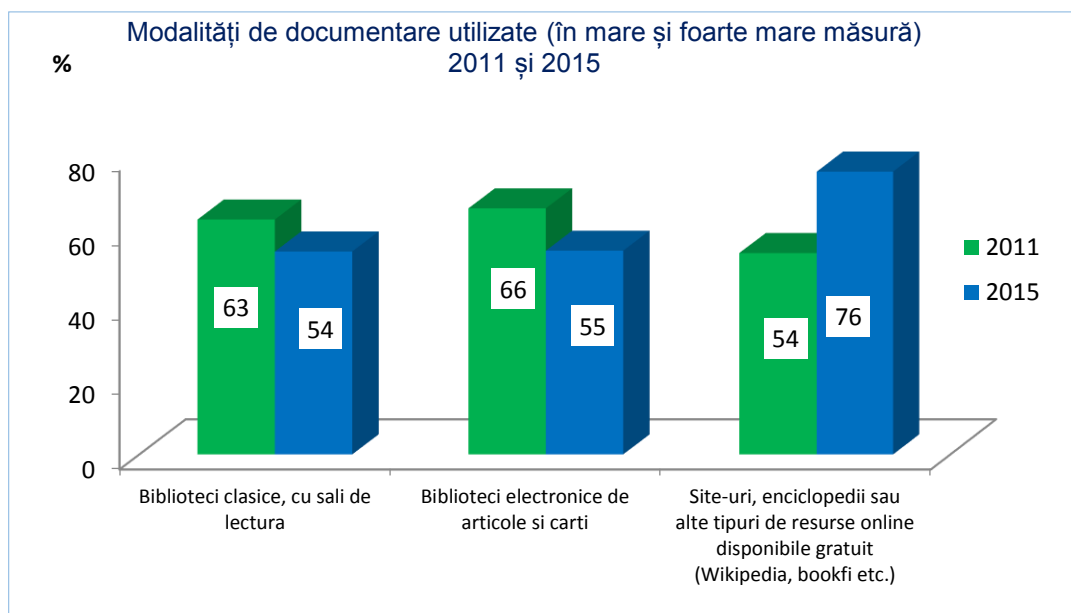


Figura III 5 Modalități de documentare utilizate 2011 și 2015

În privința utilizării timpului destinat studiului, în medie 5,58 ore/zi sunt alocate prezenței la cursuri și seminarii (Figura III.6). Pentru studiu individual (bibliotecă, referate, etc) studenții alocă, în medie 2,55 ore/zi. Situația este diferită față de

universitățile din Europa de Vest, unde se pune un accent mai mare pe studiu individual.

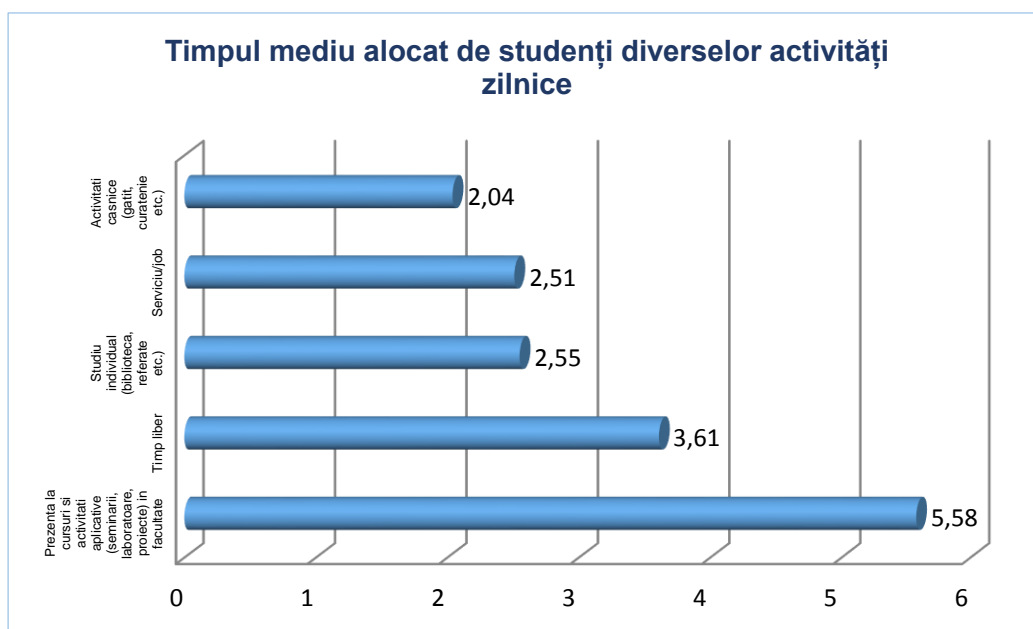


Figura III 6 Timpul mediu alocat de studenți diverselor activități zilnice

3.2.3 Abilități și competențe dobândite

Stagiul de practică din timpul studiilor are o contribuție semnificativă în dobândirea competențelor și abilităților, deoarece studenții au șansa de a câștiga experiența profesională reală, învățând direct de la specialiști, interacționând cu aceștia, participând la training-uri și sesiuni de formare, teoretică și practică, observă modul de lucru în cadrul unor echipe competitive, dar și strategiile de orientare a activității către rezultate.

Beneficiile nu sunt numai de partea studenților. Și angajatorii au posibilitatea de a angaja tineri valoroși, după ce i-au cunoscut și format în stagiile de practică. Ei se orientează către cei care au dovedit seriozitate, disponibilitate de a învăța continuu, precum și dorința de a dobândi abilități profesionale noi.

75% dintre studenți consideră în mare și foarte mare măsură că stagiile de practică sunt de un real folos pentru pregătirea lor. Din acest motiv, capacitatea universităților de a asigura o gamă diversificată de stagii de practică trebuie extinsă și reconfigurată, astfel încât să răspundă dinamicii pieței muncii și opțiunilor studenților. Actuala ofertă a universităților privind stagiile de practică dar și organizarea acestei activități a

determinat ca doar 56% dintre studenți să aprecieze pozitiv stagiul de practică din timpul facultății (*Figura III7*).

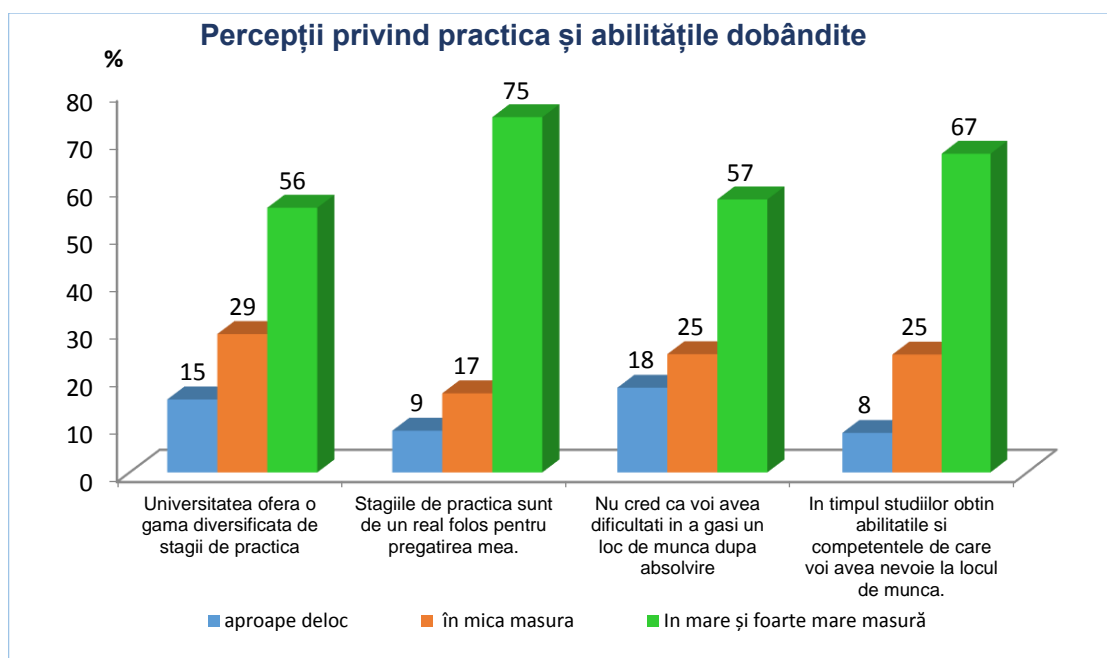


Figura III 7 Percepții privind practica și abilitățile dobândite

Percepțiile studenților privind capacitatea de a asigura stagii de practică nu sunt omogene, existând diferențe între regiunile de dezvoltare. Testul χ^2 (Chi pătrat calculat) arată că, pentru o probabilitate de 99,99%, putem garanta că există diferențe semnificative pe regiuni de dezvoltare, atât pentru universitățile de stat, cât și pentru cele particulare. Pentru universitățile de stat, în situația cea mai nefavorabilă (peste 50% dintre studenți apreciază în mică măsură că sunt asigurate stagii diversificate de practică) se află regiunile Sud (73%), Sud-Vest (60%) și București – Ilfov (55%). Pentru universitățile particulare percepția studenților este mai bună, doar regiunea Centru înregistrând 55%. Interesant este că în Regiunea Sud, unde universitățile de stat sunt cel mai slab apreciate din punct de vedere al stagiilor de practică, universitățile particulare stau cel mai bine (93% evaluează pozitiv diversitatea stagiilor de practică pusă la dispoziția studenților).

În ceea ce privește utilitatea programelor de practică, 84% dintre studenții universităților particulare, le consideră în mare și foarte mare măsură de un real folos, față de 72% dintre studenții universităților de stat.

În ceea ce privește ocuparea unui loc de muncă după terminarea facultății, 57% dintre studenți consideră că nu vor avea probleme. Cei înmatriculați la universitățile de stat consideră acest lucru în proporție de 55%, iar cei din universitățile particulare sunt mult mai optimiști (70%).

67% dintre studenți apreciază pozitiv abilitățile și competențele dobândite în timpul facultății. Ei consideră că responsabilitatea pentru deprinderea abilităților și competențelor necesare la locul de muncă le revine, în egală măsură, universităților și lor înșiși (*Figura III 8*).

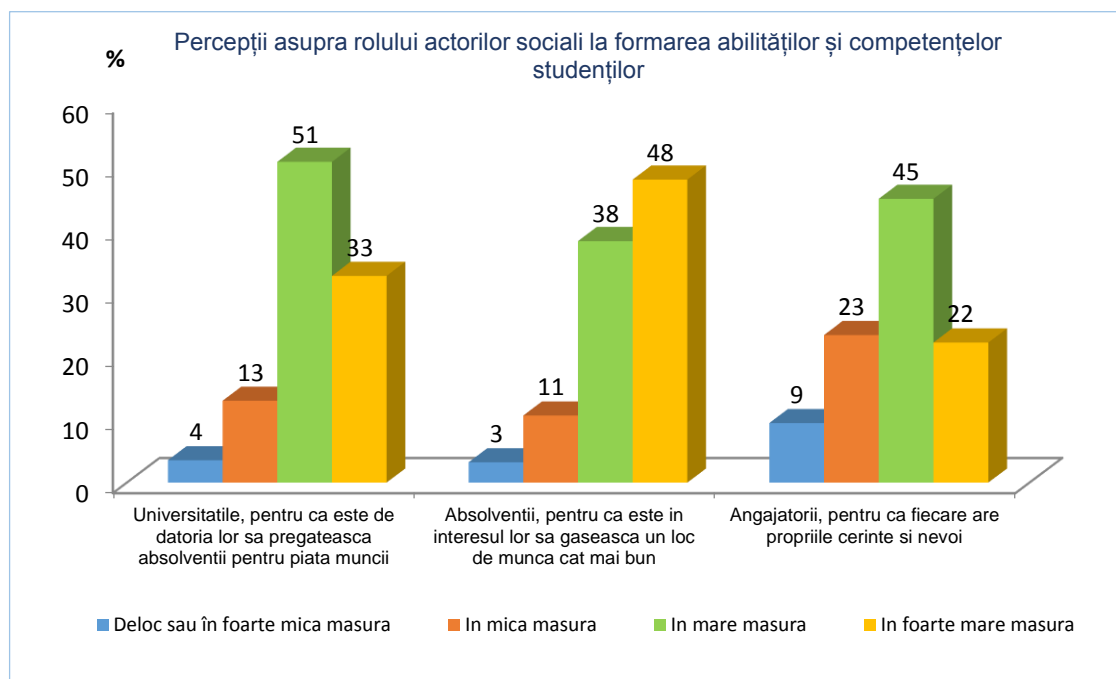


Figura III 8 Percepții asupra rolului actorilor sociali la formarea abilităților și competențelor studenților

Studenții au fost rugați să acorde note de la 1 la 10 pentru itemi privind conștientizarea importanței educației, învățării și cunoașterii. Scorurile maxime au fost obținute pentru afirmația "Cu cat înveți mai bine în timpul studiilor din facultate, cu atât șansele de a obține locul de muncă dorit sunt mai mari" pentru ambele forme de proprietate ale instituțiilor de învățământ superior. Cu aproximativ 0,5 puncte mai puțin s-a obținut pentru afirmația "La angajare contează întotdeauna ceea ce știi și nu relațiile". Răspunsurile obținute denotă seriozitate, atitudine și o percepție corectă. Tinerii sunt motivați să dobândească cunoștințe pentru a obține un loc de muncă potrivit dorințelor lor. Scorul cel mai mic s-a obținut pentru afirmația "Cei care au note mari în facultate reușesc în viață".

Tabel III. 14 Percepții privind importanța învățării

Afirmatii	Nota medie pe forme de proprietate	
	de stat	particulară
Cu cât înveți mai bine în timpul studiilor din facultate, cu atât șansele de a obține locul de muncă dorit sunt mai mari	7,65	8,39
Cei care au note mari în facultate reușesc în viață	6,27	6,69
La angajare contează întotdeauna ceea ce știi și nu relațiile	7,07	7,93

3.2.3.1 Aspecte privind dezvoltarea personală

Indiferent de forma de proprietate a instituției de învățământ superior, studenții apreciază pozitiv oferta educațională și consideră că studiile universitare le oferă șase mai mari pentru a găsi un loc de muncă. În ceea ce privește comparația cu instituții de învățământ din vestul Europei, cei din învățământul privat consideră, într-o măsură mai mare, că învățământul românesc este la fel de bun ca și cel vest-european (Figura III.9).

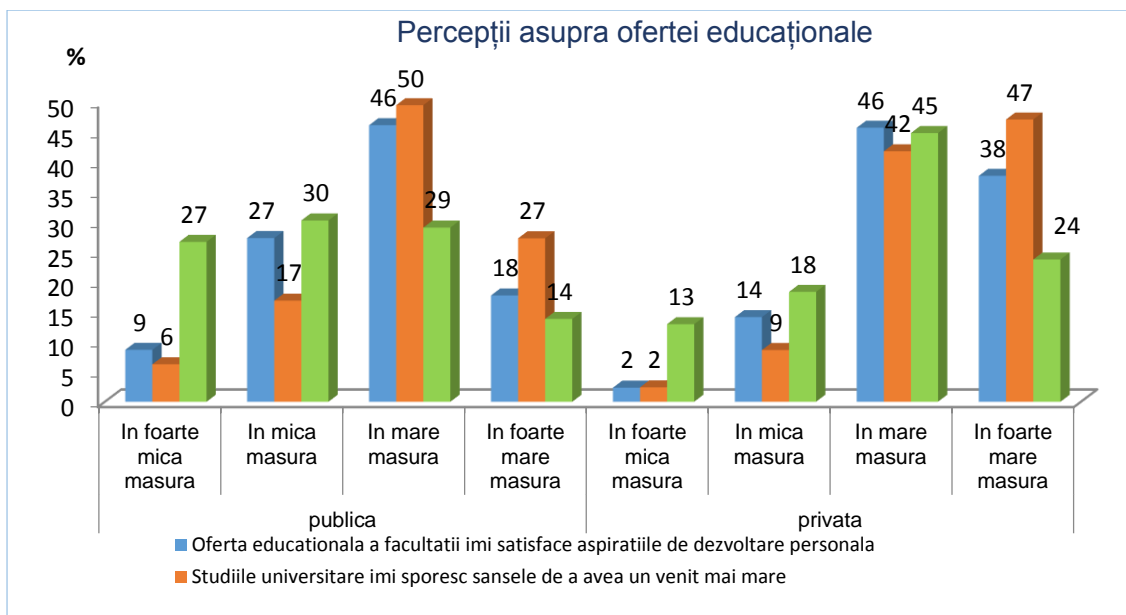


Figura III 9 Percepții asupra ofertei educaționale

Calitatea ofertei educaționale rezultă din competențele și abilitățile necesare la locul de muncă pe care aceasta le poate genera. Pentru a justifica această imoteză, una dintre întrebările din chestionarul pentru studenți s-a referit la acest aspect. Studenții au indicat pe o scală de 5 puncte (de la 1 = "foarte puțin" la 5 = "foarte mult"), *în ce măsură consideră că facultatea le formează următoarele abilități și competențe:*

capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere, capacitatea de a redacta în scris o argumentație concisă și la obiect, gândirea analitică, spiritul critic, creativitatea, abilitatea de a folosi computerul /tehnologia modernă, abilitatea de a scrie și vorbi într-o limbă străină, capacitatea de a lucra în echipă, capacitatea de a conduce o echipă, capacitatea de a se organiza eficient, atitudinea pozitivă față de muncă și spiritul antreprenorial.

Din baza de date a rezultat că studenții din universitățile de stat sunt, în general, mai exigenți, scorurile medii variind între 3,54 și 3,96. În universitățile particulare scorul minim este 3,93, iar cel maxim 4,28. Aplicând testul Student pentru observații perechi, în cadrul fiecărui subșantion constituit după forma de proprietate, am obținut ierarhia prezentată în *Tabelul III.14*. În cazul universităților de stat, în funcție de diferențele semnificative statistic între scorurile medii obținute, s-au constituit 4 grupe, iar în cazul universităților particulare, 3 grupe.

În ambele grupe observăm că "spiritul antreprenorial" și "abilitatea de a scrie și vorbi într-o limbă străină" sunt pe ultimele poziții în ierarhie. În cazul universităților particulare, chiarși abilitatea de a folosi computerul și tehnologia modernă se situează pe ultimele locuri în ierarhie.

Nici "creativitatea" și "capacitatea de a conduce o echipă" nu sunt suficient stimulate. În universitățile de stat se disting, ca principale abilități și competențe formate, "gândirea analitică" și "spiritul critic".

Tabel nr. 3.14. Ierarhizarea abilităților și competențelor formate în universitățile publice și particulare

Item/forma proprietate	publică	particulară	Item/forma proprietate
Gândirea analitică	3,96	4,28	Gândirea analitică
Spiritul critic	3,89	4,25	Capacitatea de a redacta în scris o argumentație concisă și la obiect
Capacitatea de a mă organiza eficient	3,87	4,23	Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere
Capacitatea de a lucra în echipă	3,84	4,22	Capacitatea de a mă organiza eficient
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	3,82	4,22	Atitudinea pozitivă fata de munca
Capacitatea de a redacta în scris o argumentație concisă și la obiect	3,82	4,21	Capacitatea de a lucra în echipa
Atitudinea pozitivă față de muncă	3,82	4,14	Creativitatea
Abilitatea de a folosi computerul / tehnologia moderna	3,81	4,14	Spiritul critic
Creativitatea	3,77	4,12	Capacitatea de a conduce o echipa

Capacitatea de a conduce o echipa	3,71	4,02	Abilitatea de a folosi computerul / tehnologia moderna
Spiritul antreprenorial	3,56	4,02	Spiritul antreprenorial
Abilitatea de a scrie și vorbi într-o limba străină	3,54	3,93	Abilitatea de a scrie și vorbi într-o limba străină

Un alt domeniu care dezvoltă competențe și abilități dintre cele mai complexe - mobilitățile studențești interne și internaționale –sunt considerate de majoritatea studenților (89%) utile și foarte utile. Se distinge regiunea Nord-Est (*Figura III10*) cu un procent ceva mai mic al celor care apreciază pozitiv oportunitatea de a beneficia de astfel de mobilități.

Percepții asupra utilității mobilității studenților pe regiuni de dezvoltare

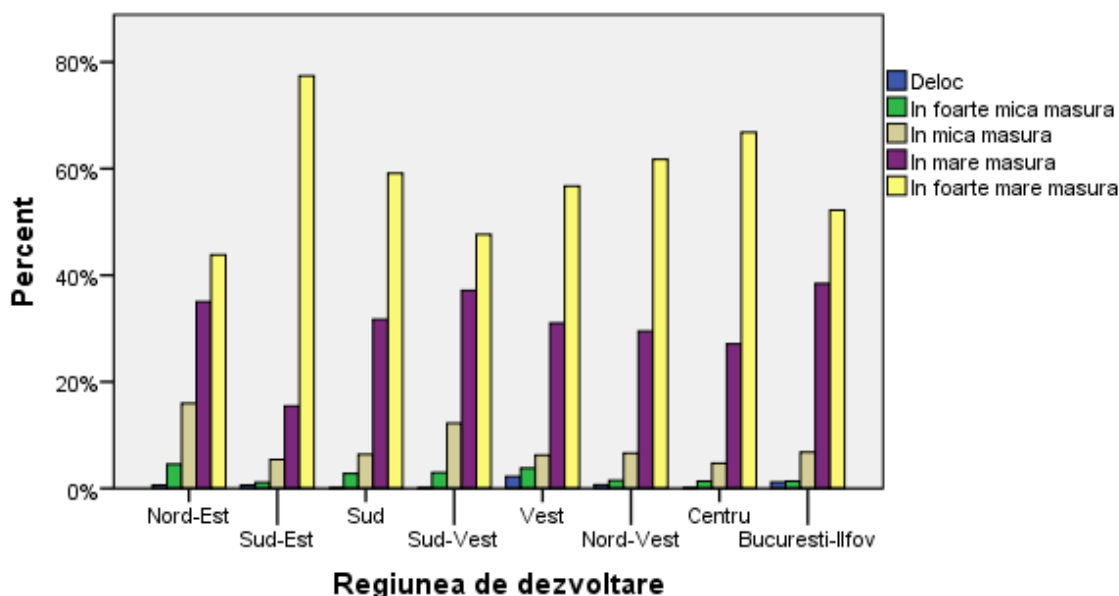


Figura III 10 Percepții asupra utilității mobilității studenților pe regiuni de dezvoltare

Cu toată aprecierea favorabilă privind mobilitățile, doar 15,5% dintre studenții chestionați au avut ocazia să beneficieze de stagii de mobilitate, iar principala formă a fost bursa Erasmus.

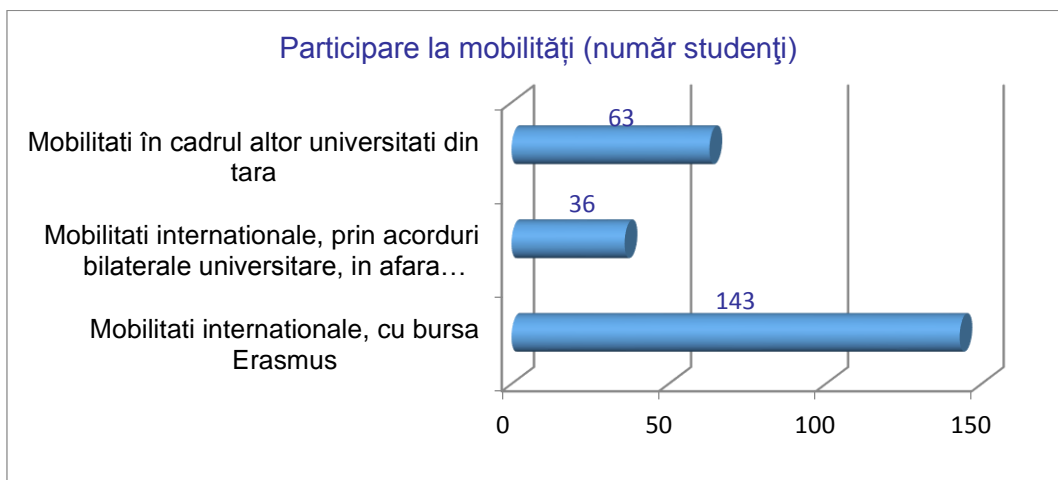


Figura III 11 Participare la mobilități

3.2.3.2 Traectoria profesională după absolvire

În acest subcapitol analiza este concentrată pe modul în care studenții își imaginează III.ază traectoria profesională și măsura în care doresc să continue pregătirea universitară.

Majoritatea studenților (78%) intenționează să își continue studiile prin participarea la un program de master (64% în țară și 14% la un master în străinătate). În ceea ce privește doctoratul, 37% dintre studenți afirmă că au intenția să-și continue studiile și la acest nivel (*Figura III12*).

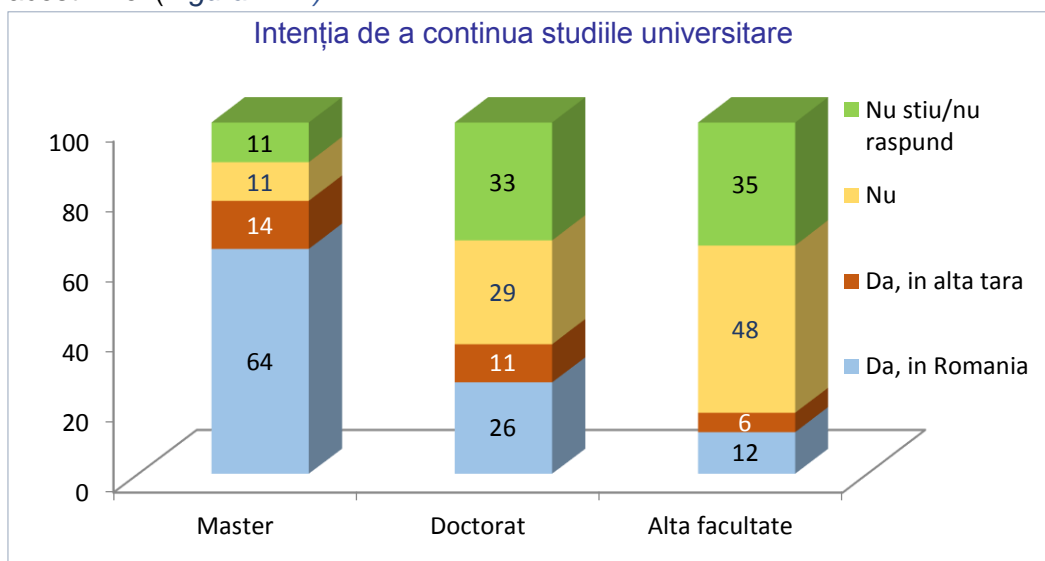


Figura III 12 Intenția de a continua studiile universitare

În această parte a chestionarului s-au urmărit și intenția de emigrare a studenților, cunoscută fiind dorința tinerilor de dezvoltare profesională și personală. 66% dintre respondenți își declară intenția de a profesa în România, ceea ce înseamnă un procent mare de viitori absolvenți care nu își propun să părăsească țara (*Figura III13*). Această intenție nu este influențată de forma de proprietate a instituției de învățământ superior. Deoarece întrebarea a permis răspunsuri multiple, chiar și cei 66% care au declarat că intenționează, în mare sau foarte mare măsură, să profeseze în România, nu exclud și celelalte posibilități. 24% consideră că ar putea profesa în aceeași măsură și în străinătate, iar 40% intenționează să desfășoare un stagiul de studii/cercetare sau să lucreze pentru a căpăta experiență în altă țară.

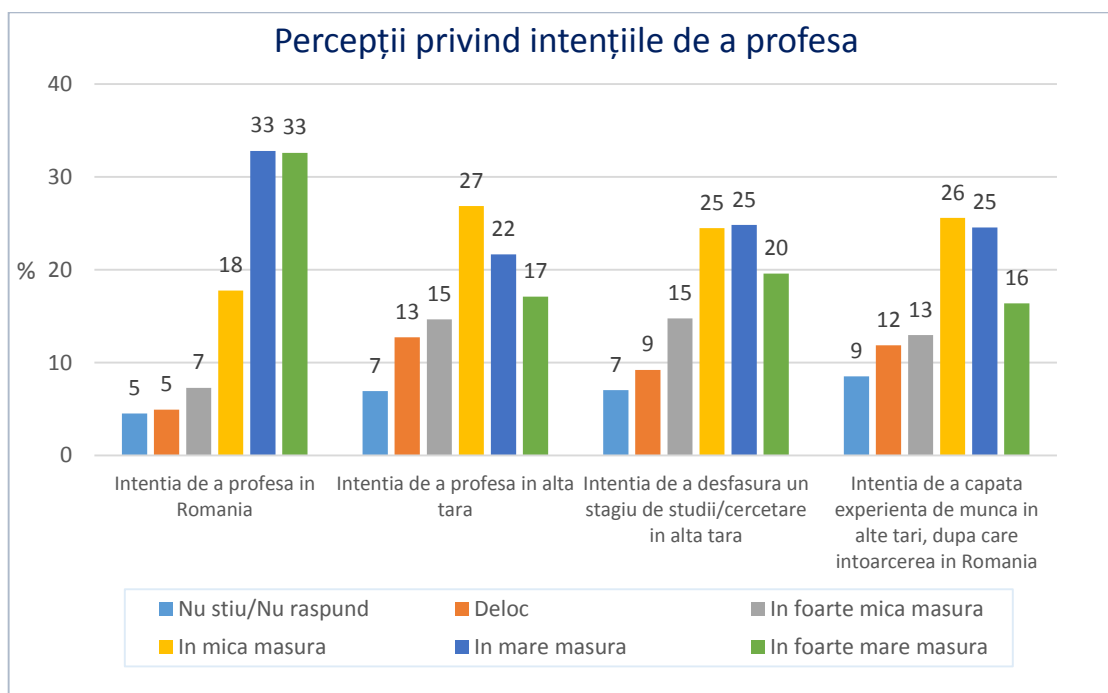
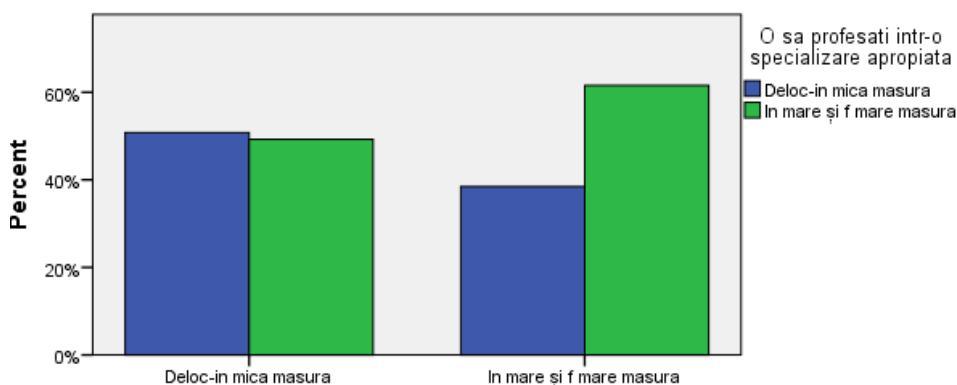


Figura III 13 Percepții privind intențiile de a profesa

În ceea ce privește consecvența dintre opțiunile de studii și viitorul profesional, majoritatea studenților (72%) intenționează să își construiască o carieră în specializarea pe care o urmează în facultate. O bună parte dintre ei (60% din cei 72%), nu exclud însă nici posibilitatea de a profesa într-o specializare apropiată (*Figura III14*).

Percepții privind intențiile de a profesa



Intenția de a profesa în specializarea urmată în facultate

Figura III 14 Percepții privind intențiile de a profesa

3.2.4 Asigurarea calității învățământului superior

Evaluarea cursurilor și seminariilor de către studenți constituie un instrument important pe baza căruia cadrele didactice pot modifica structura și conținutul cursurilor. Cu toate acestea implicarea studenților în procesul de evaluare s-a diminuat, atât în universitățile de stat, cât și în cele particulare.

Dacă în 2011 aproape 50% dintre studenți au declarat că au participat la evaluarea tuturor cursurilor și seminariilor, în 2015 acest procent s-a înjumătățit. Astfel, dacă în anul 2011, 47% dintre studenții universităților particulare au afirmat că au participat la evaluarea tuturor cursurilor și seminariilor, în 2015 participaseră doar 38% (Figura III 15). Considerăm această situație ca fiind alarmantă, deoarece nu putem vorbi despre asigurarea calității în învățământul superior fără un feedback permanent din partea studenților.

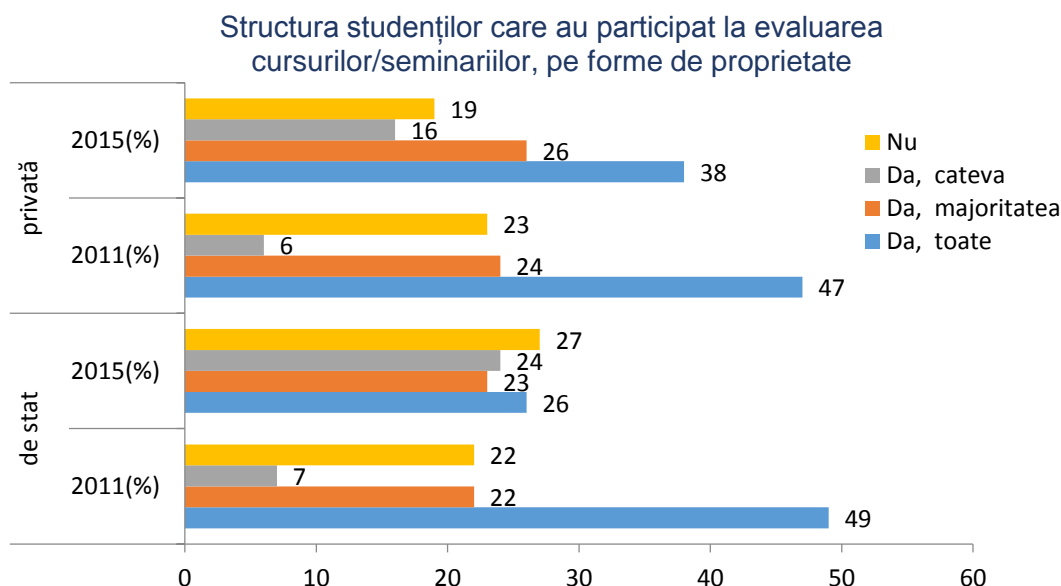


Figura III 15 Structura studenților care au participat la evaluarea cursurilor/seminariilor, pe forme de proprietate

Metodologia de **evaluare a cadrelor didactice** presupune, pe lângă asigurarea anonimatului studentului evaluator și transparența evaluării. Dacă situația nu este foarte bună în ceea ce privește participarea studenților la evaluarea cadrelor didactice, în ceea ce privește transparența procesului de evaluare, aceste aspecte nu sunt percepute pozitiv (*Figura III 15.*). Aproape jumătate dintre studenții din universitățile de stat, 47% și 29% dintre cei din universitățile particulare nu sunt informați cu privire la rezultatul evaluărilor, nici măcar parțial.

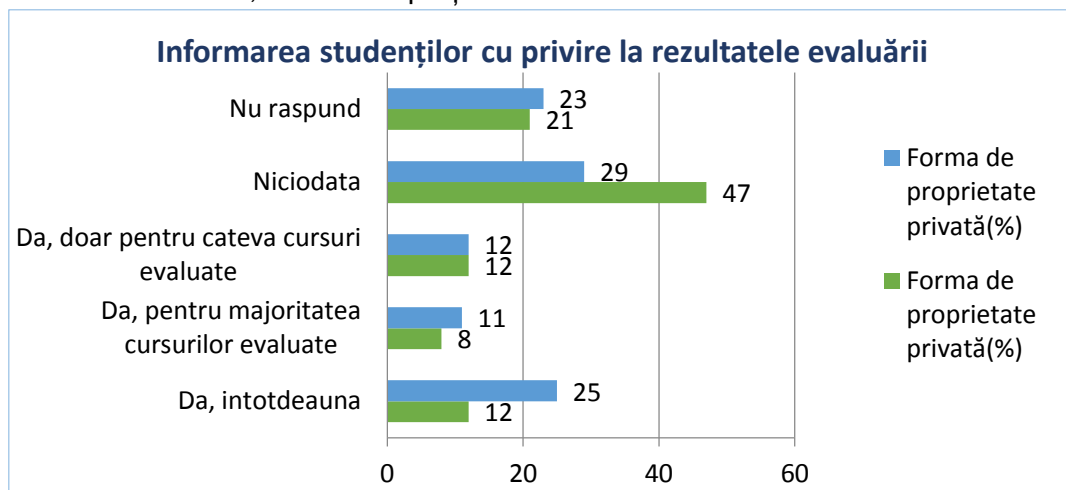


Figura III 16 Informarea studenților cu privire la rezultatele evaluării

Doar 31% dintre studenți sunt informați în mare sau foarte mare măsură cu privire la atribuțiile Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (Figura III/17). Și de data aceasta, declarațiile studenților de la universitățile particulare conduc la concluzia că sunt mai informați față de cei de la stat (49% față de 28%).

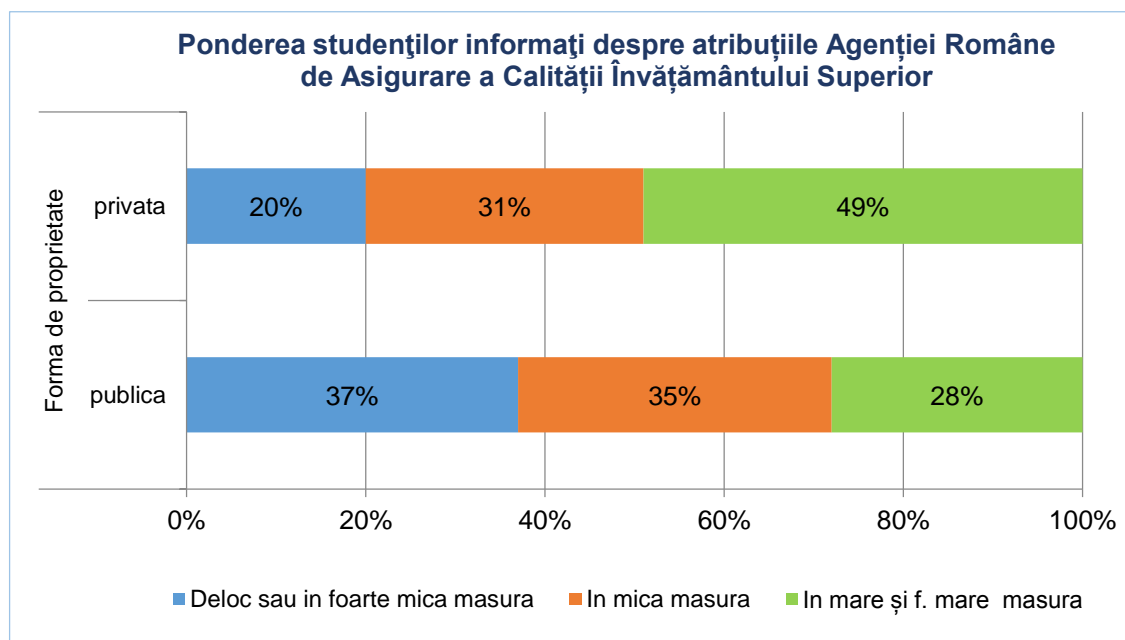


Figura III 17 Ponderea studenților informați despre atribuțiile Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior

În privința surselor de informare în alegerea facultății, baza de date ne-a permis să construim un clasament, aplicând testul Student pentru observații perechi, în cadrul fiecărui subeșantion constituit după forma de proprietate (Tabelul III.10). În cazul universităților publice, criteriile de alegere sunt clar delimitate, existând diferențe semnificative statistic pentru toate grupele. În universitățile particulare, în funcție de diferențele semnificativ statistic între scorurile medii obținute pentru fiecare criteriu, s-au constituit 4 grupe.

Tabel III. 15 Ierarhizarea surselor de informare în alegerea facultății pentru studenții din universitățile publice și particulare

	De stat	particulară	
Recomandările cuiva care studiază/a studiat acolo	4,16	4,35	Recomandările cuiva care studiază/a studiat acolo
Site-ul web al universității/facultății/ specializării pe care o urmați	4,01	4,19	Site-ul web al universității/facultății/ specializării pe care o urmați

Familia	3,73		3,73	Familia
Broșuri printate ale universității/facultății/programului de studii	3,52		3,68	Broșuri printate ale universității/facultății/programului de studii
Ierarhiile universităților	3,49		3,53	Ierarhiile universităților
Târguri educaționale	3,23		3,34	Târguri educaționale
Web-site-ul autorităților publice - Ministerul Educației	3,03		3,30	Web-site-ul autorităților publice - Ministerul Educației
Articole din presă	3,00		3,16	Articole din presă
Website-ul ARACIS	2,83		3,11	Website-ul ARACIS

Observăm că, indiferent de forma de proprietate, cele mai importante surse de informare sunt *"Recomandările cuiva care studiază/a studiat acolo"* și *"Site-ul web al universității/facultății/specializării pe care o urmează"*. Familia are un rol mediu, iar sursele oficiale cum ar fi *"Web-site-ul autorităților publice - Ministerul Educației"* și *"Website-ul ARACIS"* au cea mai mică influență.

3.2.5 Studiul calitativ a percepției studenților – prezentarea interviurilor

Considerații metodologice

Au fost intervievați 10 studenți din 8 universități publice și două IIS particulare din România, iar interviurile au fost codificate așa cum apare în tabelul următor:

Tabel III. 16 Proveniența participanților.

Cod identificare student	Instituția
Student 1	SNSPA București
Student 2	SNSPA București
Student 3	U Politehnică București
Student 4	U de Arhitectură București
Student 5	U din Craiova (RISE)
Student 6	U din Oradea
Student 7	U. Ecologică București
Student 8	U din Craiova (Sociologie)
Student 9	U. Transilvania din Brașov
Student 10	UCDC București

Procesul de analiza a datelor a fost următorul:

Documentele audio au fost transcrise

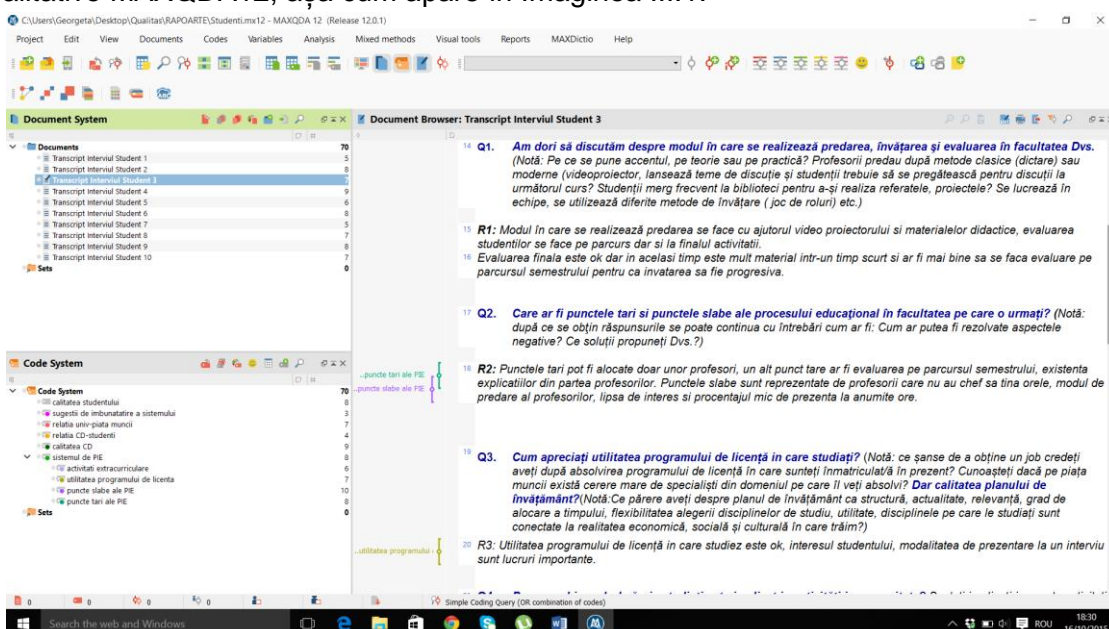
Transcripturile au fost incluse în programul de analiză a datelor calitative Maxqda versiunea 12

Pe baza categoriilor de studiu definite a priori în cadrul metodologiei de cercetare, s-a realizat definirea codurilor de analiză. Au fost stabilite următoarele coduri și subcoduri, așa cum apar în *Tabelul III.17*.

Tabel III. 17Sistemul de coduri și subcoduri

Coduri	Număr unități semnificative de conținut
Sistemul de Predare-Învățare/ evaluare (PIE)	8
Puncte slabe ale PIE	10
Puncte tari ale PIE	8
Sugestii de îmbunătățire a sistemului	3
Activitățiextra curriculare	6
Utilitatea programului de licență	7
Calitatea studentului	8
Calitatea Cadrului Didactic (CD)	9
Relația CD-Studenti	4
Relația univ- piața muncii	7

Datele au fost analizate prin identificarea și interpretarea descriptivă a unităților de conținut, folosind instrumentele informatice ale programului de analiză a datelor calitative MAXQDA12, așa cum apare în Imaginea III.1:



Imaginea III.1: Analiza datelor cu programul Maxqda12.

3.2.5.1 Sistemul de predare-învățare-evaluare

Primul item analizat se referă la definirea și caracterizarea de către studenți a sistemului de predare-învățare și evaluare (PIE).

Percepțiile participanților sunt în general pozitive și se articulează în jurul relației dintre teorie și practică în procesul de predare. Studenții apreciază pozitiv prezența practicii în programul de studiu și consideră că astfel se poate realiza un parteneriat temeinic între universitate și mediul social:

"Profesorii pun accentul pe partea practica, considerând ca asta ne va ajuta pe piața muncii. Metodele folosite pentru predare sunt moderne, avem conexiune la internet care ne permite documentarea pe loc." [T.I. Student 2; Position: 15-15]

Studenții apreciază de asemenea folosirea metodelor moderne de predare și accentul pe interacțiunea la ore, la fel ca și folosirea noilor tehnologii.

"Modul în care se realizează predarea pune accent atât pe teorie cât și pe practica, cadrele didactice folosesc metode interactive (video proiector), lansează teme de discuție cu Studenții. Învățarea este pozitivă, Studenții merg la bibliotecă, pot lua legătura cu profesorii." [T.I. Student 4; Position: 15-16;]

Cât privește metodele de predare acestea sunt diverse, mergând de la cele tradiționale până la cele mai moderne care implică folosirea campusului virtual, dezbateri sau lucrul în echipă.

"Modul în care se realizează predarea se face prin încărcarea materialelor pe campus, prin materiale ajutătoare, folosim video proiectorul în prezentări, avem conferințe cu specialiștii și ambasadori. Învățarea se materializează prin proiecte, lucru în echipă. [T.I. Student 5; Position: 15-16]

"Se pune accentul 70% pe teorie și 30% pe practica, profesorii predau după metode clasice în marea majoritate a cazurilor, dar la semănării se lansează teme de discuții cu studenți astfel că toți sau marea majoritatea pleacă destul de lămurii în ceea ce privește conținutul cursului predat. Se studiază materiale găsite pe Internet, solicitate de la bibliotecă.

Evaluarea studenților este un aspect asupra căruia s-a insistat în interviurile realizate. Acesta constă în acord cu directivele Bolonia în evaluare sistematică, formativă și continuă, care se bazează atât pe examene teoretice cât și pe probe de seminar sau laborator:

Evaluarea se face în mod clasic obiectiv, se realizează verificări și pe timpul anului dar și în sesiune. Este o evaluare clasică; se dau examene atât în scris cât și oral, se dau proiecte de realizat." [T.I. Student 8; Position: 15-16]

Evaluarea se face periodic, seminarul vine cu o mică evaluare, avem partial, examenul final, de prezentat un eseu, o lucrare." [T.I. Student 10; Position: 15-16].

Puncte slabe ale procesului didactic

Deși au o percepție pozitivă asupra actului didactic, studenții identifică o serie de puncta vulnerabile ale procesului.

Mulți dintre respondenți consideră că profesorii au cerințe exagerate din punct de vedere cantitativ dar și calitativ:

"cerințele mari într-un timp foarte scurt. Materia ar trebui comprimată pentru a putea fi parcursă."[T.I. Student 2; Position: 17-17]

"Punctele slabe sunt reprezentate de profesorii care nu au chef să țină orele, modul de predare al profesorilor, lipsa de interes și procentajul mic de prezență la anumite ore."[T.I. Student 3; Position: 18-18]

Stilul didactic al cadrelor didactice apare și el ca un punct de vulnerabilitate:

"Învățarea pune accent pe memorare."[T.I. Student 6; Position: 15-15]

În unele situații dotările universității sunt deficitare. În aceeași linie se înregistrează atenția primită din partea personalului administrativ și facilitățile oferite de facultăți:

"nu există o cantină și nici o sală de sport."[T.I. Student 4; Position: 19-19]

"administratia, secretariatele fara instruire, examenele care se suprapun, profesori neintelegatori."[T.I. Student 7; Position: 18-18]

Puncte tari ale PIE

Dimensiunile de analiză ale punctelor tari ale procesului didactic sunt aproape identice cu cele menționate în subcapitolul anterior când se identifică punctele slabe.

Cadrele didactice și profesionalismul lor sunt apreciate pozitiv:

"Punctele tari pot fi alocate doar unor profesori, existența explicațiilor din partea profesorilor."[T.I. Student 3; Position: 18-18]

"Punctele tari sunt reprezentate de cadrele didactice dedicate, profesorii tineri apropiați de studenți, modul interactiv de relaționare, sprijinul oferit de aceștia dar și biblioteca." "Se implică profesorii, te ajută, materia este accesibilă." [T.I. Student 5; Position: 18-18]

Activitățile de practică desfășurate în laboratoarele dotate corespunzător tehnic reprezintă un punct de reper pentru studenți și o modalitate de a se adapta la realitățile de pe piața muncii:

"companiile cu care colaborez și care ne-au creat niște laboratoare dotate la standarde, modalitatea de predare a cadrelor tinere, laboratoare de construcție a anumitor piese, bursele de studiu mai mari."[T.I. Student 6; Position: 17-17]

"universitatea organizează foarte multe conferințe, workshop-uri, posibilitatea de a întâlni arhitecți de renume."[T.I. Student 7; Position: 17-17]

Dezvoltarea competențelor transversale ale studenților sunt un alt punct forte al procesului didactic. Competențele cel mai bine evaluate sunt cele de comunicare, de relaționare, de lucru în echipă:

"am învățat cum să purtăm o discuție, cum să încurajăm subiectul despre care discutăm."[T.I. Student 9; Position: 18-18]

"Comunicarea, relația pe care o avem cu profesorii."[T.I. Student 10; Position: 18-18]

3.2.5.2 Sugestii de îmbunătățire a sistemului

Pentru îmbunătățirea sistemului, studenții oferă trei sugestii majore toate având în centru dimensiunea practică a studiilor:

Pe de o parte stabilirea unei relații coerente între teorie și practică capabilă să asigure conexiunea cu mediul social:

În vederea creșterii calității sistemului de învățământ superior ar fi de folos combinarea teoriei cu practica, realizarea de conexiuni între materii."[T.I. Student 1; Position: 33-33]

În al doilea rând se sugerează o mai mare centrare pe practică și revenirea la programele de studii de 4 ani.

Pentru calitatea sistemului de învățământ superior acord nota 8. In vederea creșterii calității sistemului de învățământ superior ar trebui sa avem o mai mare orientare catre practica și un program de învățământ cu 4 ani."[T.I. Student 2; Position: 34-34]

În ultimul rând se sugerează promovarea unui sistem de opțiuni flexibilă a practicii profesionale care să contribuie la creșterea motivației studenților:

In vederea creșterii calității sistemului de învățământ superior propun ca practica sa fie libera, ca fiecare sa isi aleaga, sa ne fie furnizate informatiile despre ce putem face mai departe, sa fim indrumati, sa fim descoperiti."[T.I. Student 9; Position: 35-35]

Activități extracurriculare

Competențele profesionale ale studenților se dobândesc atât în cadrul programelor de studii cât și în afara acestora prin implicarea în activități extra curriculare.

În general se poate observa că studenții sunt implicați și activi în activități extra curriculare care le completează formarea academică universitară. Sursele sunt diverse iar mediile sunt atât cele promovate prin programele universitare cât și cele din afara universității.

Conferințele și seminariile oferite de universități sunt ocazii bune de învățare și de promovare a competențelor profesionale:

"Conferintele și sesiunile de comunicari stiintifice sunt activități extracurriculare. Avem centrul de orientare în cariera ce se ocupa de mai multe activități extracurriculare, în toata universitatea."[T.I. Student 3; Position: 22-22]

Voluntariatul și activitățile de internship în afara universității reprezintă context de învățare dar și de oportunități de integrare pe piața muncii la finalul studiilor:

"Am participat la activități de voluntariat, la internship-uri la Primaria Sectorului 3, la Centrul de zi Pinochio, la Parlamentul European."[T.I. Student 4; Position: 23-23]

"Suntem implicati în activități extracurriculare, facultatea ne faciliteaza accesul."[T.I. Student 10; Position: 23-23]

3.2.5.3 Utilitatea programului de licență

Studentii sunt intervievați cu privire la percepția pe care o au cu privire la utilitatea programului de licență. În cele mai multe cazuri aceasta este înțeleasă ca fiind relaționată cu utilizarea materiilor sau utilitatea social a conținutului academic:

"Utilitatea programului de licență în care studiez este data de utilitatea materiilor pe care le studiem, corelate cu piața muncii, avem cunoștințe în domeniu și sperăm să găsim un loc de muncă ulterior."[T.I. Student 2; Position: 19-19]

"Utilitatea programului de licență este pentru locul de muncă. Planul de învățământ a fost util, de actualitate, relevant, gradul de alocare al timpului a fost suficient, flexibilitate de alegere a disciplinelor. Disciplinele pe care le-am studiat sunt conectate la realitatea economică, socială și culturală."[T.I. Student 5; Position: 21-21]

Utilitatea programului depinde și de alegerea temei de licență și de capacitatea de interacțiune între diferitele materii:

"Utilitatea programului de licență este data de alegerea temei lucrării de licență și de îmbinarea disciplinelor. M-am regăsit în unele materii mai mult decât în altele."[T.I. Student 4; Position: 21-21]

3.2.5.4 Calitatea studentului

Performanța studentului este percepută în mod diferit de către participanți. Majoritatea identifică caracteristici derivate din activitatea didactică propriu-zisă, activismul la ore, participarea, implicarea, și îndeplinirea rolului de student:

"Un student bun trebuie să participe la ore, să ia notițe, să presteze atenție, să studieze după orele de curs."[T.I. Student 3; Position: 24-24]

Un student bun sau performant trebuie să fie serios, să se implice în activități, atent și activ la ore."[T.I. Student 5; Position: 25-25;]

Alți intervievați, consideră participarea la activități extra curriculare și activismul social ca fiind caracteristici asociate unui student bun:

Un student bun sau performant este activ în cadrul facultății, participă la activități și are rezultate pe măsura."[T.I. Student 4; Position: 25-25]

Perseverența, dedicația și competențele transversale precum capacitatea de a comunica eficient, de a se adapta contextului profesional și de a se implica în activități extracurriculare apar ca fiind alte coordonate clare ale unui student performant:

Un student bun s-ar defini prin perseverență și dedicație."[T.I. Student 1; Position: 23-23]

Un bun student ar trebui să știe să se organizeze, să fie punctual în orice context, responsabil față de greșeli, să aibă competențe lingvistice în domeniu, implicarea în activități extracurriculare pentru a cunoaște și alte domenii."[T.I. Student 2; Position: 23-23]

Un student bun este bun la învățătura dar și în viața de zi cu zi, are implicare în activități, workshop-uri, conferințe, voluntariat, învață."[T.I. Student 6; Position: 24-24]

3.2.5.5 Calitatea cadrului didactic

Caracteristicile unui cadru didactic performant sunt următoarele:

1. profesionalismul tine de capacitatea cadrului didactic de a cunoaște domeniul de specializare, de disponibilitatea sa în timpul orele și în afara lor:

"Profesionalismul unui cadru didactic este dat de buna pregătire, de cunoașterea domeniului, sa fie la curent cu actualitatea, sa fie deschis la nou, sa fie disponibil în timpul orelor, sa motiveze studentul." [T.I. Student 2; Position: 25-25]

"Prin pregătirea profesională pe care o are, prin nivelul intelectual și prin dăruirea față de studenți și față de profesia de cadru didactic" [T.I. Student 8; Position: 26-26;]

2. abilitățile de comunicare apar în repetate rânduri în percepția studenților:

"Un cadru didactic trebuie sa vina pregatit, sa comunice în permanenta cu Studenții, sa le ofere informatii de actualitate, sa nu lipseasca de la ore, notarea trebuie sa fie obiectiva." [T.I. Student 3; Position: 26-26]

"Un cadru didactic ar trebui sa fie intelegator, sa stie sa comunice cu Studenții, sa reglementeze aspectele care afecteaza procesul de învățare, sa ajute studentul cand se afla la un impas. Noi avem mentor de an, caruia ii adresam obiectii, nemulțumiri." [T.I. Student 4; Position: 27-27]

3. capacitatea de a stimula curiozitatea studenților și a le motiva învățarea:

"Un cadru didactic bun este cel care te atrage la curs, care iti explica cum poti sa aplici teoria în practica, care sa fie un mentor bun, sa te consilieze." [T.I. Student 6; Position: 26-26]

4. corectitudinea și capacitatea de evaluare corectă a studenților:

"Un profesor corect, care ne da informația în egala măsură, care isi prezinta criteriile de evaluare, care se implica, care are aceleași pretenții de la noi, care nu face diferente." [T.I. Student 7; Position: 26-26;]

Relația dintre cadrele didactice și studenți a primit o atenție specială în interviu. Majoritatea consideră că relațiile stabilite cu cadrele didactice sunt pozitive și productive, se bazează pe comunicare deschisă și sprijin, pe respect și colaborare:

"Relația dintre cadre didactice și studenți este extraordinara, profesorii sunt oameni deschisi." [T.I. Student 1; Position: 29-29;]

"Relația dintre cadre didactice și studenți este una de colaborare și respect, exista insa și exceptii." [T.I. Student 2; Position: 29-29;]

3.2.5.6 Relația universitate -piața muncii

Relația cu piața muncii apare ca unul dintre itemii transversali ai interviului studenților, apărând în mod repetat și în conținutul răspunsurilor la alte întrebări precum cele referitoare la calitatea sistemului sau utilitatea programului de studii.

În ceea ce privește relația directă între universitate și piața muncii, studenții coincid în recunoaștere în unanimitate că programele de practică și cele de intern-schimb facilitează relația de conectivitate între cele doua medii.

"Facultatea accesează un program POSDRU pentru a ne oferi practica de care avem nevoie, modalitățile de angajare în timpul facultății sunt part time pentru a nu pierde cursurile și pentru a putea învăța."[T.I. Student 3; Position: 33-33]

"Relația universității cu piața muncii este foarte buna, facultatea caută sa ne găsească cele mai bune oportunități de exersare a cunoștințelor, exista și un program ERASMUS în care Studenții pot trai experiențele altor Studenți."[T.I. Student 4; Position: 33-33]

"Avem un prodecan care se ocupa de practica de specialitate care se face în anul III, timp de 3 luni de zile. Firmele vin cu internship-uri plătite sau nu. Facultatea are proiecte de practica cu diferite firme."[T.I. Student 6; Position: 32-32;

3.3 Studiu cantitativ și calitativ privind percepția cadrelor didactice

3.3.1 Aspecte socio-economice ale cadrelor didactice respondente

Eșantionul este constituit din 1454 de cadre didactice provenind din 160 de facultăți, pentru care prezentăm următoarele aspecte:

- ❑ provin din cele 8 regiuni de dezvoltare, fiind structurat proporțional cu total populație reprezentând cadrele didactice din IIS⁵. Ponderea cea mai mare, de 30,9% este reprezentată de Regiunea București Ilfov, urmată de Regiunea Nord Vest 21,3% și de Nord Est -12,7% (*Anexa III.8*)
- ❑ din punct de vedere al formei de proprietate a IIS în care își desfășoară activitatea, respondenții provin din IIS de stat – 87,1%, restul de 12,9% din IIS particulare (*Anexa III.9*);
- ❑ cadrele didactice provin din aceleași 19 centre universitare ca și respondenții studenți (*Anexa III.10*)
- ❑ cadrele didactice provin din aceleași 39 de IIS (*Anexa III.11*).
- ❑ din punct de vedere al genului 46% din eşantion sunt persoane de gen masculin și 54% de gen feminin;
- ❑ structura în funcție de gradul didactic se prezintă astfel: 23,3% - asistenți, 24,6%- lectori, 24,9% -conferențiați și 21,9% profesori.
- ❑ 72% din respondenți nu dețin funcții de conducere în universitate, 18% - dețin o funcție;
- ❑ din punct de vedere al numărului disciplinelor predate, 43,3% predau sub 3 discipline; 38% - 4-6 discipline;
- ❑ 20% din cadrele didactice au activități și în afara instituției de învățământ;
- ❑ structura respondenților în funcție de veniturile lunare este: sub 1500 lei - 14,9%; 15001-2500 lei -32%; 2501-3500 lei -14,6 % restul având venituri de peste 3501 lei.

⁵ În baza de date INS tempo online accesat februarie 2015

Din analiza eșantionului au rezultat și alte elemente de caracterizare a cadrelor didactice :

- ✓ Cunoașterea indicelui bibliometric Hirsch personal
- ✓ Numărul de articole publicate în reviste ISI
- ✓ Statutul de conducător de doctorat
- ✓ Activități în afara normei de bază (proiecte, administrație etc)
- ✓ Membru în Registru de Evaluatori ARACIS și numărul de programe evaluate.

3.3.2 Aspecte generale privind procesul educațional

Majoritatea respondenților (70%) consideră că numărul studenților foarte buni este redus (sub 50%). În plus, 43% dintre profesori sunt de părere că maxim 25% dintre studenți sunt foarte buni. Răspunsul la această întrebare relevă unele aspecte negative din învățământul preuniversitar care diminuează performanțele studenților.

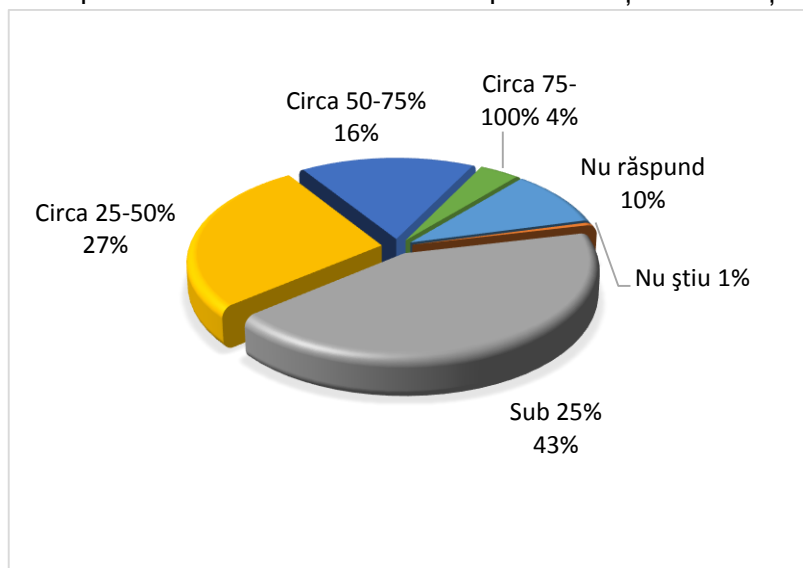


Figura III 18Q4. Dacă vă gândiți la studenții Dvs., despre câți ați spune că sunt foarte buni?

Totodată, un număr foarte restrâns de cadre didactice (4%) apreciază că majoritatea studenților, respectiv peste 75%, sunt foarte buni, iar 16% dintre cadrele didactice consideră că între 50 - 75% dintre studenți sunt foarte buni.

Aceste cadre didactice provin din universități diferite, de la facultăți din domeniile: medicină/farmacie, tehnic (automatică/calculatoare/inginerie medicală/transporturi), construcții, științe agricole și medicină veterinară, precum și din domeniul artistic. Se precizează că în aceste instituții de învățământ superior se practică o selecție mai riguroasă a studenților pe bază de examen de admitere.

3.3.2.1 Procesul de predare/învățare

Privitor la procesul de predare 80% dintre respondenți afirmă că "De la an la an, cadrele didactice trebuie să aplice metode noi de predare și motivare a studenților în procesul de învățare", în același timp 65 % afirmă că "De la an la an, generațiile cu care lucați sunt din ce în ce mai diferite ca motivații, valori și așteptări". Totodată, cadrele didactice recunosc faptul că sunt nemulțumiți de seriile de studenți de la curs și seminarii/laboratoare, deoarece sunt prea numeroase pentru a avea calitate în actul predării – 43 % (curs), respectiv 38% (seminarii).

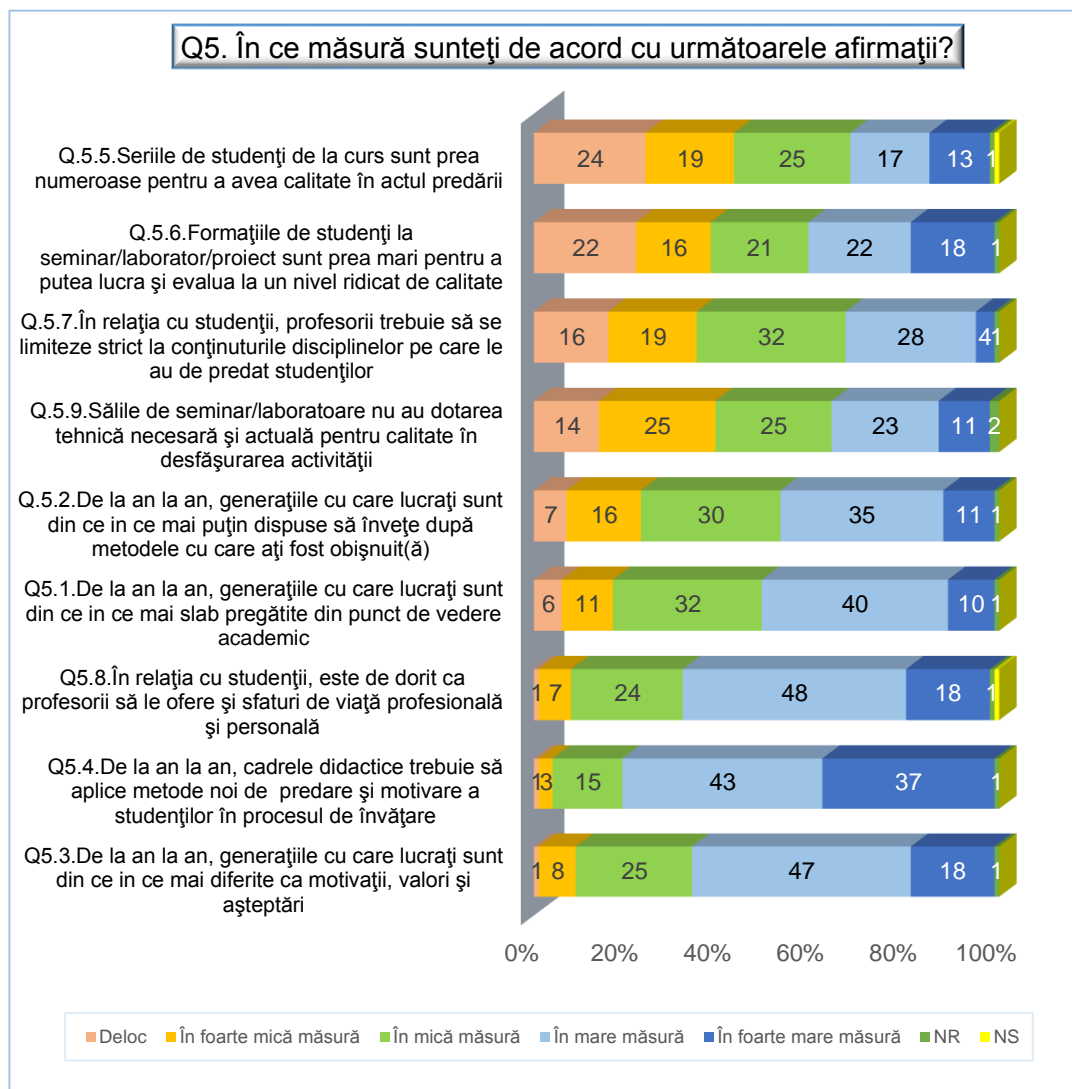


Figura III 19Q5. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații?

Din analiza corelației indicatorilor prezentați, a rezultat că există o corelație între itemul "De la an la an, generațiile cu care lucrați sunt din ce în ce mai puțin dispuse să învețe după metodele cu care ați fost obișnuit(ă)" și itemul "De la an la an, generațiile cu care lucrați sunt din ce în ce mai slab pregătite din punct de vedere academic", corelație care este mai strânsă în cazul universităților particulare .

Matrice III. 6 Analiza corelației privind evaluarea procesului de predare/învățare în IIS

Itemul	Q5.1.	Q5.2.	Q5.3	Q5.4	Q5.5	Q5.6	Q5.7	Q5.8
Q5.1. De la an la an, generațiile cu care lucrați sunt din ce în ce mai slab pregătite din punct de vedere academic	1,00							
Q5.2. De la an la an, generațiile cu care lucrați sunt din ce în ce mai puțin dispuse să învețe după metodele cu care ați fost obișnuit(ă)	0,431	1,00						
Q5.3 De la an la an, generațiile cu care lucrați sunt din ce în ce mai diferite ca motivații, valori și așteptări	0,405	0,417	1,00					
Q5.4 De la an la an, cadrele didactice trebuie să aplice metode noi de predare și motivare a studenților în procesul de învățare	0,139	0,253	0,365	1,00				
Q5.5 Seriile de studenți de la curs sunt prea numeroase pentru a avea calitate în actul predării	0,219	0,253	0,186	0,201	1,00			
Q5.6 Formațiile de studenți la seminar/ laborator/ proiect sunt prea mari pentru a putea lucra și evalua la un nivel ridicat de calitate	0,141	0,210	0,154	0,145	0,743	1,00		
Q5.7 În relația cu studenții, profesorii trebuie să se limiteze strict la conținuturile disciplinelor pe care le au de predat studenților	0,141	0,096	0,065	0,070	0,111	0,090	1,00	
Q5.8 În relația cu studenții, este de dorit ca profesorii să le ofere și sfaturi de viață profesională și personală	0,058	0,097	0,047	0,099	0,062	0,083	-0,21	1,00
Q5.9 Sălile de seminar/laboratoare nu au dotarea tehnică necesară și actuală pentru calitate în desfășurarea activității	0,194	0,163	0,119	0,079	0,294	0,325	0,104	0,065

Sursa: Prelucrare din Baza de Date QUALITAS. Eșantion național (N=1454)

Analizând în corelație itemii procesului de predare și învățare evaluați de către cadrele didactice de la IIS, se poate constata că intensitatea legăturilor este foarte moderată, cu coeficienți de corelație de sub 0,5, doar în cazul corelației itemilor Q5.5 și Q5.6 intensitatea este mai sporită de 0,743.

Matrice III. 7 Statistica descriptivă a itemilor Q5

	Q5.1.	Q5.2.	Q5.3	Q5.4	Q5.5	Q5.6	Q5.7	Q5.8	Q5.1.
Mean	3,374	3,283	3,741	4,152	2,760	3,010	2,855	3,749	2,899
Median	4	3	4	4	3	3	3	4	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Std. Dev,	1,008	1,073	0,903	0,81	1,350	1,417	1,132	0,884	1,222
Skewness	-0,56	-0,39	-0,60	-0,86	0,181	-0,08	-0,21	-0,59	0,066
Kurtosis	2,961	2,554	3,183	3,770	1,871	1,711	2,116	3,181	2,022
Sum	4828	4695	5339	5967	3913	4329	4077	5368	4131
Sum Sq, Dev,	1453,0	1644,3	1163,6	943,6	2583,0	2886,8	1829,0	1119,5	2125,4
Observat.	1431	1430	1427	1437	1418	1438	1428	1432	1425

3.3.2.2 Evaluarea globală

Din analiza datelor referitoare la calitatea activităților didactice, se remarcă opinia pozitivă a cadrelor didactice cu privire la poziționarea instituției de învățământ superior în care lucrează în raport cu mediul universitar național. Astfel, după cum se observă din *Figura III 20*, 57% dintre respondenți consideră că instituțiile de învățământ superior în care sunt angajați sunt foarte bine poziționate, respectiv se poziționează în primele 10 IIS din țară.

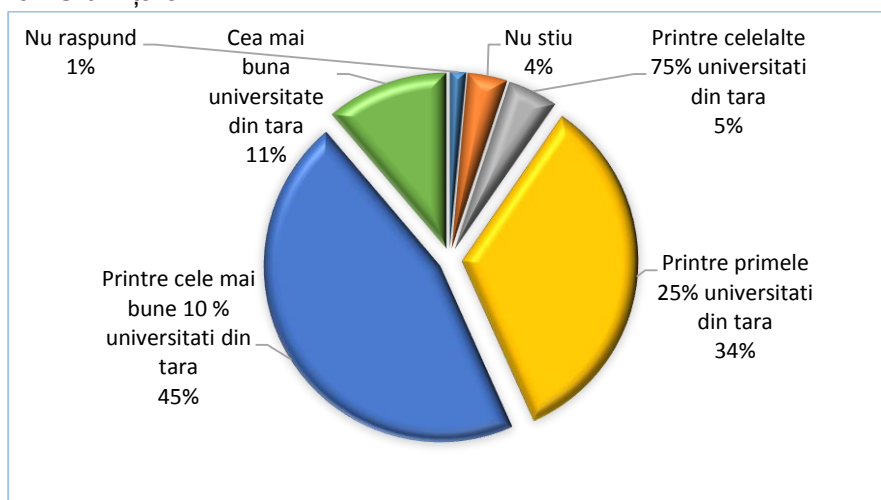


Figura III 20 Evaluarea calității activităților didactice

Aprofundând studiul, s-a constatat că reprezentanți din 38 de universități din cele 41 consideră că instituțiile lor sunt în primele 10 la nivel național. Totuși, ponderea respondenților cu viziune pozitivă (poziționare în primele 10 IIS) nu este în toate cazurile suficient de mare pentru ca opinia exprimată să fie relevantă, după cum este ilustrat în *Tabelul III.18*.

Tabel III. 18 Ponderea respondenților care apreciază că universitatea lor se plasează în primele 10 în totalul respondenților %

Nr. crt.	Denumire universitate	Total respondenți – cadre didactice	Respondenți care apreciază că universitatea lor se plasează în primele 10	Ponderea respondenților care apreciază că universitatea lor se plasează în primele 10 %
0	1	2	3	4=3/2*100
1	Universitatea Tehnica Cluj Napoca	21	14	66.7
2	USAMV Cluj Napoca	73	56	76.7
3	Universitatea "Babes - Bolyai" Cluj	92	50	54.3
4	UMF "Iuliu Hatieganu" ClujNapoca	43	24	55.8
5	Universitatea din Oradea	58	22	37.9
6	Universitatea "Transilvania" Brasov	41	22	53.7
7	Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu	36	19	52.8
8	Uni. "Petru Maior" Tg. Mures	29	6	20.7
9	Univ. „Vasile Alecsandri” din Bacau	30	5	16.7
10	Univ.Tehnica "Gh. Asachi" Iasi	40	30	75.0
11	Universitatea "Al. I. Cuza" Iasi	50	19	38.0
12	UMF "Gr. T. Popa" Iasi	45	21	46.7
13	Univ. "Ștefan cel Mare" Suceava	20	9	45.0
14	Universitatea "Ovidius" Constanta	35	20	57.1
15	Univ. "Dunarea de Jos" Galati	31	10	32.3
16	Universitatea "Danubius" din Galați	10	4	40.0
17	Universitatea "Petrol-Gaze" Ploiesti	17	3	17.6
18	Universitatea "Valahia" Târgoviste	15	8	53.3
19	Univ. "C. Brâncoveanu" din Pitești	28	11	39.3
20	Universitatea Politehnica	82	75	91.5
21	Universitatea Tehnica de Constructii	22	16	72.7
22	Univ. Arhit.și Urbanism "Ion Mincu"	25	21	84.0
23	USAMV București	32	18	56.3
24	Universitatea București	82	51	62.2
25	UMF "Carol Davila" București	40	21	52.5
26	ASE București	48	35	72.9
27	SNSPA București	33	26	78.8

28	Univ. Creștină "Dimitrie Cantemir"	32	28	87.5
29	Univ. Româno-Americană București	22	14	63.6
30	Universitatea Ecologică București	32	15	46.9
31	Universitatea din Craiova	45	30	66.7
32	UMF Craiova	23	16	69.6
33	Univ. "Constantin Brancusi" Tg Jiu	8		0.0
34	Universitatea Politehnică Timisoara	37	31	83.8
35	USAMV a Banatului Timisoara	18	6	33.3
36	Universitatea de Vest Timisoara	38	32	84.2
37	UMF "Victor Babes" Timisoara	37	18	48.6
38	Universitatea "Eftimie Murgu" Resita	20	6	30.0
39	Univ. de Vest "Vasile Goldiș" Arad	30	13	43.3

Sursa: Prelucrare a datelor din BD Qualitas

Deși răspunsurile sunt evident subiective, în cazul instituțiilor de învățământ superior în care ponderea respondenților la nivel de IIS este mai mare de 60%, există premisele unei mai mari obiectivități. Astfel, în acest caz poziționarea este mai realistă, fără a reprezenta o ierarhizare a IIS.

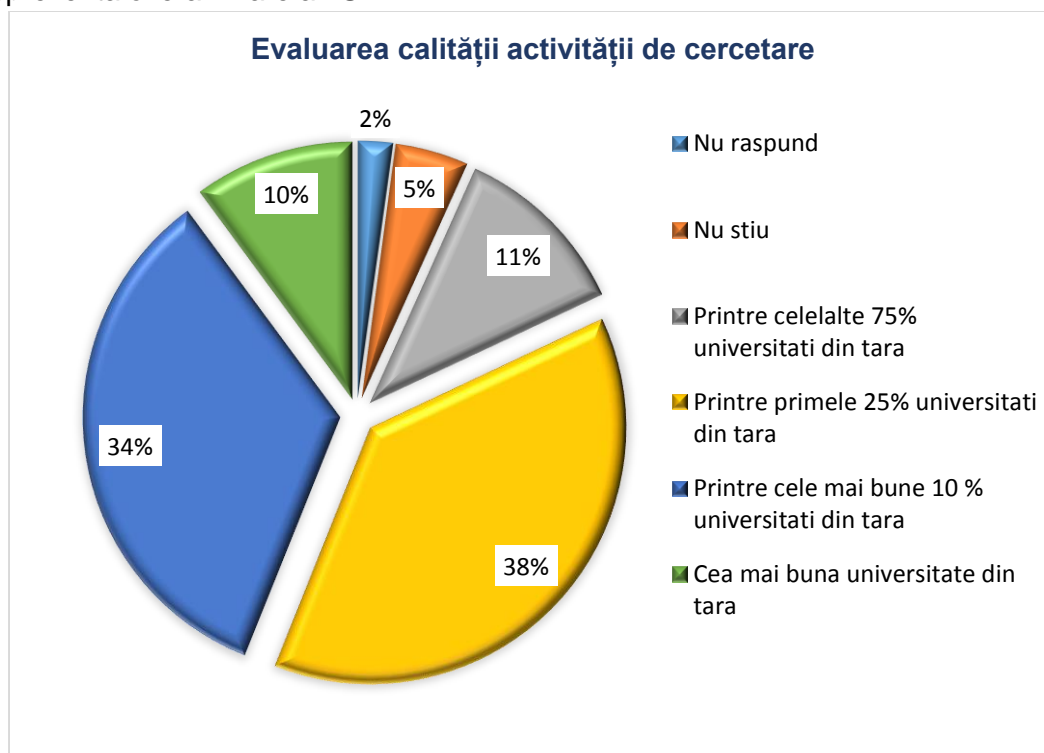


Figura III 21 Evaluarea calității activității de cercetare

Cu privire la calitatea activității de cercetare, 82% din respondenți consideră că instituția de învățământ superior în care lucrează se plasează în primele 25% din IIS naționale (*Figura III/20*). Totodată, atât din punct de vedere didactic, cât și din punct de vedere al calității cercetării, se remarcă, în unele cazuri, o tendință de supraevaluare a activității didactice și a celei de cercetare.

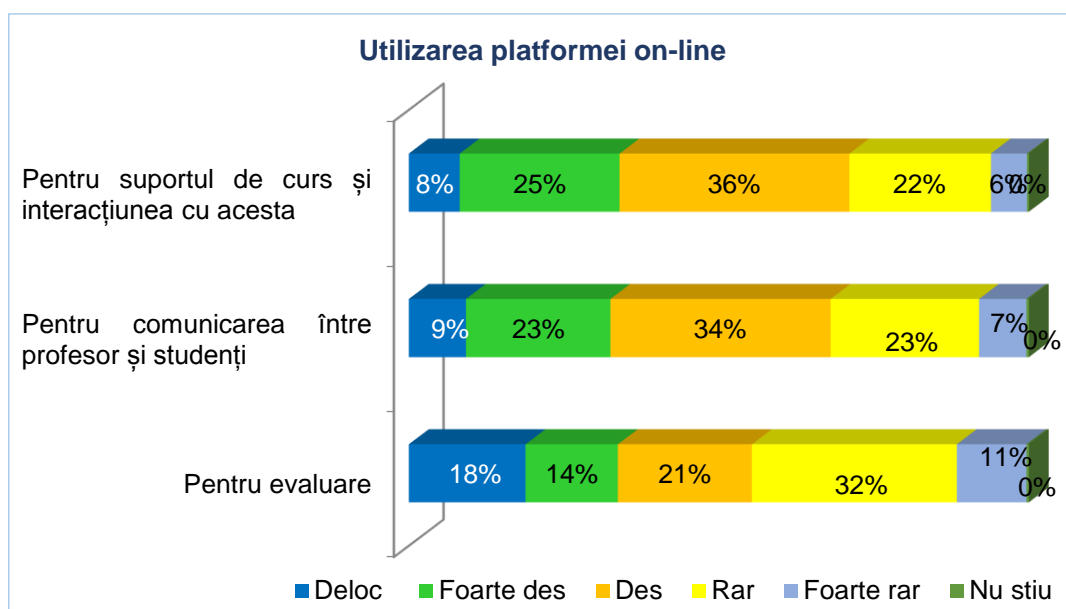


Figura III 22 Utilizarea platformelor online

Un alt item relevant pentru aprecierea calității procesului educațional este și utilizarea instrumentelor online, ca suport educațional, ca instrument de interacțiune între profesori și studenți, precum și ca modalitate de evaluare. Din răspunsurile la chestionarele administrate, rezultă că mediul online este utilizat în cea mai mare parte pentru furnizarea suportului de curs (61%) și pentru interacțiunea dintre studenți și profesori (57%), iar evaluarea este mai puțin folosită (35%). În acest sens, se poate intensifica utilizarea platformelor online, în special, pentru evaluarea formativă.

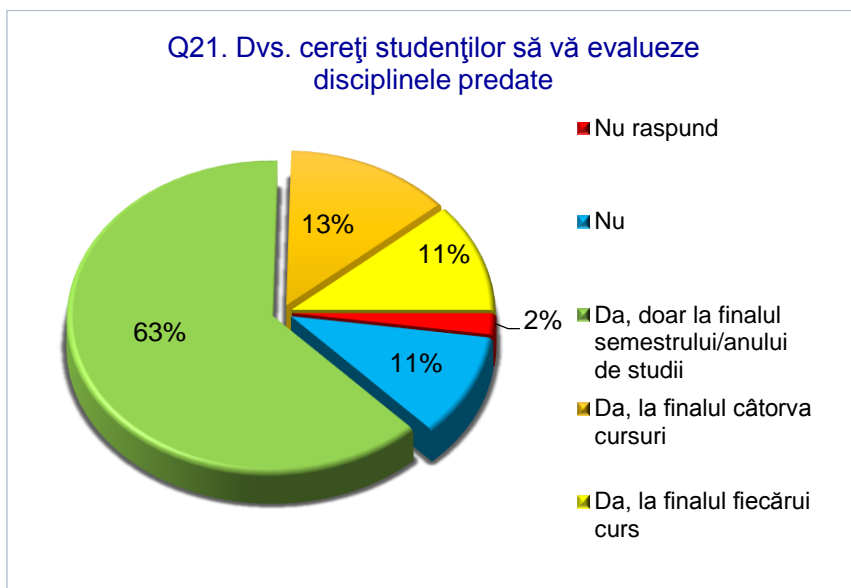


Figura III 23 Practica evaluării disciplinelor de către studenți

Din răspunsurile cadrelor didactice rezultă că evaluarea disciplinelor predate este realizată în proporție de 63% la finalul semestrului/anului de studii (*Figura III24*) Totodată, peste 85% din respondenți susțin faptul că disciplinele predatesunt supuse evaluării de către studenți.

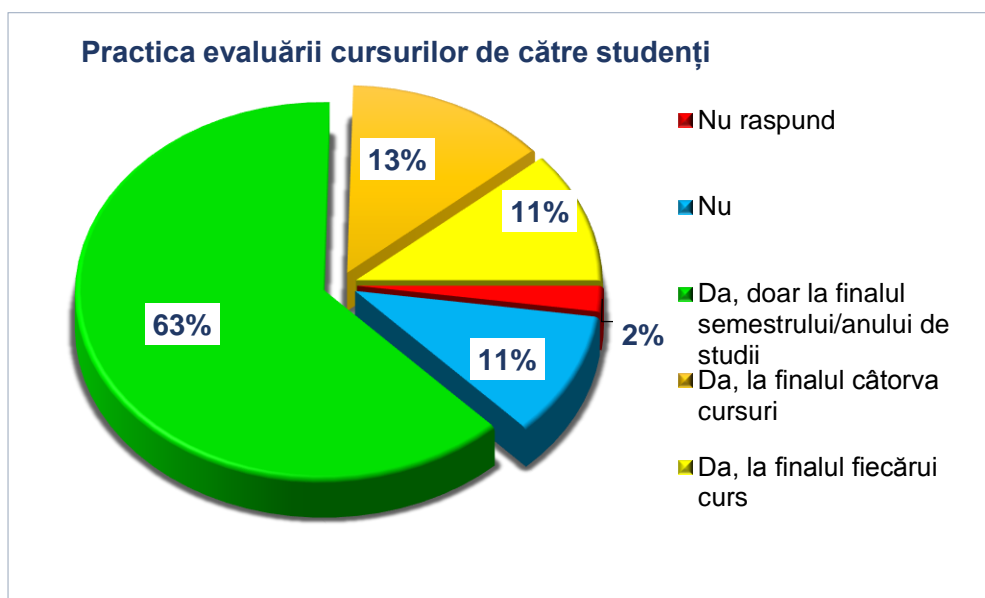


Figura III 24 Practica evaluării cursurilor de către studenți

Un aspect esențial al calității procesului didactic este reprezentat de modul în care beneficiarii finali percep serviciul educațional prestat de profesor. În acest scop, practica evaluării cursurilor de către studenți este o etapă necesară și foarte importantă. Din răspunsurile furnizate, rezultă că marea majoritate a cadrelor didactice (87%) solicită evaluarea cursului de către studenți. Răspunsurile primite la această întrebare demonstrează că această practică a devenit permanentă la finalizarea cursului (semestru/an), așa cum susțin 63% dintre respondenți. Doar 11% dintre respondenți menționează că obișnuiesc să solicite studenților evaluarea la finalul fiecărui curs, iar 13% precizează că solicită o evaluare pe parcurs, la finalul câtorva cursuri.

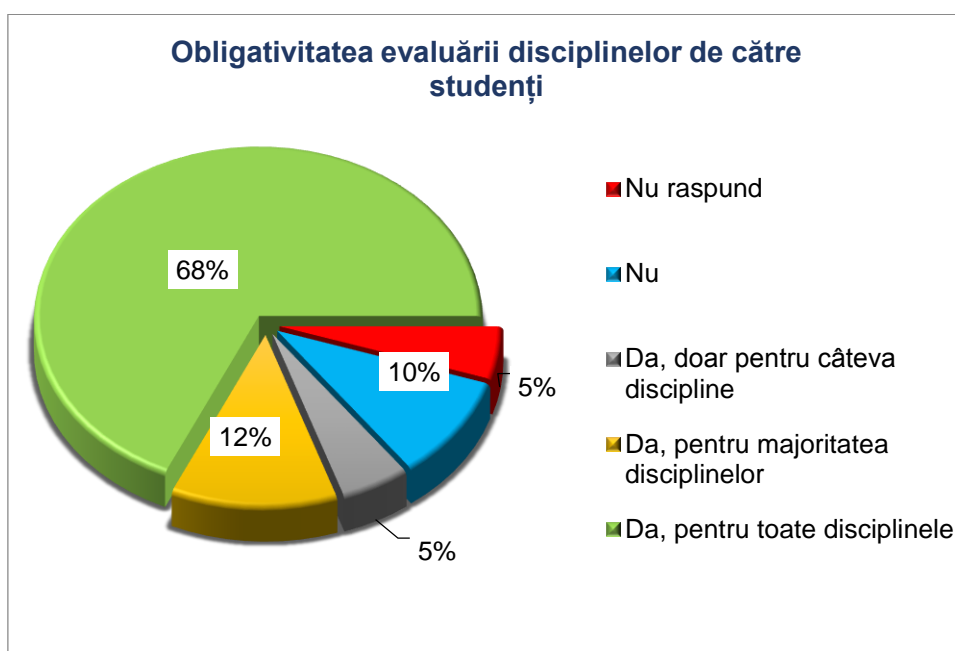


Figura III 25 Obligativitatea evaluării disciplinelor de către studenți

Referitor la evaluarea disciplinelor predate de către studenți, se observă că majoritatea profesorilor (68%) afirmă că procedura de evaluare este obligatorie pentru toate disciplinele la nivelul departamentului din care fac parte, în timp ce 12% susțin că procedura de evaluare se aplică majorității disciplinelor și 5% precizează că evaluarea se practică doar pentru câteva discipline (*Figura III25*). Diametral opus se plasează 10% dintre respondenți, care susțin că, la nivelul departamentului din care fac parte, procedura de evaluare a cursurilor de către studenți nu este obligatorie.

Analizând comparativ răspunsurile la această întrebare (Q22) și la precedentă (Q21) se observă o corelație între susținerea obligativității evaluării și practicarea acesteia la

final, ceea ce demonstrează că în majoritatea cazurilor aceasta este procedura obligatorie implementată.

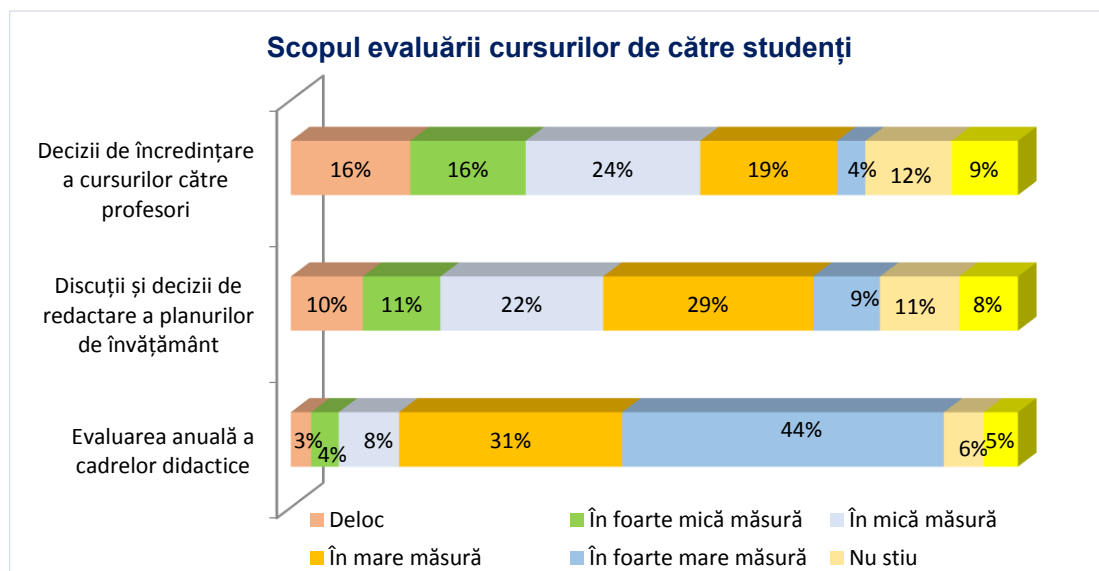


Figura III 26 Scopul evaluării cursurilor de către studenți

Un aspect deosebit de interesant este reprezentat de modul în care este valorificat feedback-ul obținut de la studenți. După cum este ilustrat în *Figura III 26*, evaluarea din partea studenților are o importanță mare și foarte mare în evaluarea anuală a cadrelor didactice (75%). În rest, 29% din respondenți consideră că opinia studenților contează în mare măsură și respectiv 9% apreciază că aceasta contează în foarte mare măsură în luarea deciziilor cu privire la planurile de învățământ. În schimb, referitor la încredințarea cursurilor către profesori, 56% dintre profesori apreciază că opinia studenților nu este foarte mult luată în considerare, respectiv 16% susțin că deloc, 16% în foarte mică măsură și 24% în mică măsură. Doar 4% dintre respondenți consideră că opinia studenților constituie în foarte mare măsură un criteriu de atribuire a cursurilor, iar 19% apreciază că această opinie contează în mare măsură în stabilirea titularilor de curs.

3.3.3 Angajabilitatea studenților

Percepția profesorilor asupra capacității studenților de a se angaja este pozitivă. Astfel 61% consideră că studenților le este ușor să se angajeze (47% în mare măsură; 14% în foarte mare măsură). Totuși, profesorii sunt mai puțin optimiști atunci când este vorba de angajarea în același domeniu în care s-au format. În acest caz, profesorii, în proporție de 50% apreciază că studenților le este ușor să se angajeze în același domeniu în care s-au pregătit (38% - în mare măsură; 12% - în foarte mare măsură).

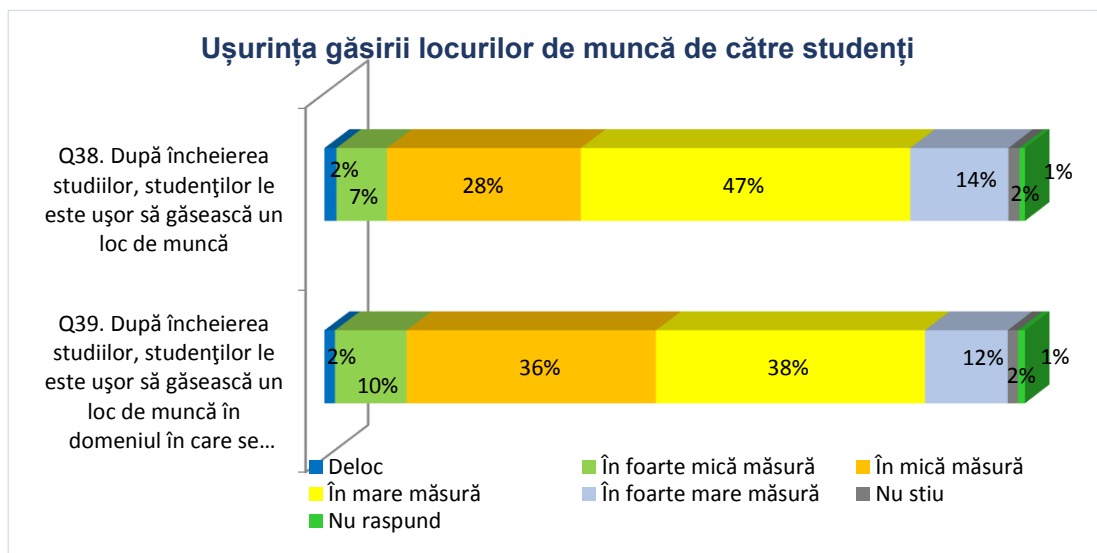


Figura III 27 Ușurința găsirii locurilor de muncă de către studenți

În ambele cazuri se remarcă pozitivismul profesorilor, care în acest fel își valorizează efortul depus în procesul educațional, deși realitatea, respectiv numărul tinerilor șomeri nu susține în totalitate viziunea cadrelor didactice universitare.

Variable	Count	Mean	Std. Dev.	Std. Err.of Mean
Q38.După încheierea studiilor, studenților le este ușor să găsească un loc de muncă	1419	3.66455	0.874464	0.023214
Q39.După încheierea studiilor, studenților le este ușor să găsească un loc de muncă în domeniul în care se pregătesc	1418	3.50211	0.893991	0.023741
NQ10.Universitățile, pentru că este de datoria lor să pregătească absolvenții pentru piața muncii	1437	4.29366	0.662396	0.017474
NQ11.Absolvenții, pentru că este în interesul lor să găsească un loc de muncă cât mai bun	1419	4.35024	0.684777	0.018178
NQ12.Angajatorii, pentru că fiecare dintre aceștia are propriile cerințe și nevoi	1408	4.09304	0.780361	0.020797
Total	7101	3.98141	0.854775	0.010144

Matrice III. 8 Corelația itemilor privind angajabilitatea studenților

	Itemul	Q38.	Q39.	NQ10	NQ11	NQ12
Q38.	După încheierea studiilor, studenților le este ușor să găsească un loc de muncă	1,000				
Q39.	După încheierea studiilor, studenților le este ușor să găsească un loc de muncă în domeniul în care se pregătesc	0,735	1,000			
NQ10	Universitățile, pentru că este de datoria lor să pregătească absolvenții pentru piața muncii	0,148	0,078	1,000		
NQ11	Absolvenții, pentru că este în interesul lor să găsească un loc de muncă cât mai bun	0,231	0,159	0,403	1,000	
NQ12	Angajatorii, pentru că fiecare dintre aceștia are propriile cerințe și nevoi	0,210	0,098	0,315	0,489	1,000

Rolul actorilor sociali în asigurarea obținerii de competențe și abilități pentru

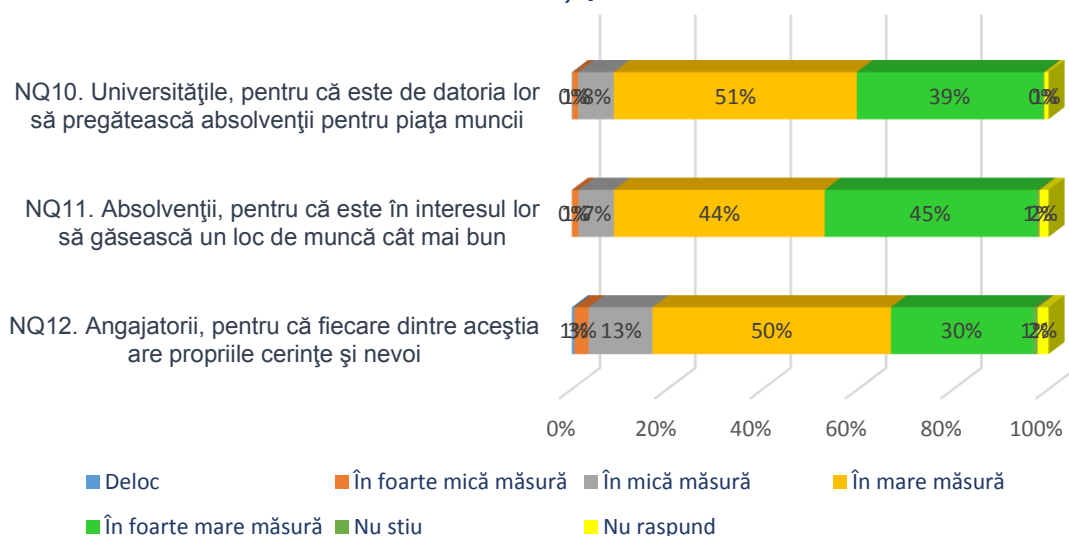


Figura III 28 Rolul actorilor sociali în asigurarea obținerii de competențe și abilități pentru

În viziunea a 90% dintre profesorii care au participat la sondaj asigurarea competențelor cerute pe piața muncii este responsabilitatea IIS, dar și a studenților. Astfel, 45% consideră că, în cea mai mare măsură, responsabilitatea revine studenților, în timp ce 39% apreciază că în cea mai mare măsură responsabilitatea revine IIS și numai 30% susțin că, în cea mai mare măsură, responsabilitatea revine angajatorilor.

Din analiză rezultă că actorii implicați direct în procesul educațional sunt în cel mai înalt grad responsabili de formarea competențelor și abilităților solicitate pe piața muncii. Desigur nici rolul angajatorilor nu este neglijat, aceștia fiind considerați de către 80% din respondenți responsabili în mare (50%) și foarte mare măsură (30%). În acest sens, profesorii simt nevoia conlucrării și partajării responsabilității dintre mediul academic și actorii din piață.

Matrice III. 9Corelația itemilor privind rolul actorilor sociali în asigurarea obținerii de competențe și abilități

	Itemul	NQ10	NQ11	NQ12
NQ10	Universitățile, pentru că este de datoria lor să pregătească absolvenții pentru piața muncii	1,00		
NQ11	Absolvenții, pentru că este în interesul lor să găsească un loc de muncă cât mai bun	0,5119	1,00	
NQ12	Angajatorii, pentru că fiecare dintre aceștia are propriile cerințe și nevoi	0,3721	0,3613	1,00

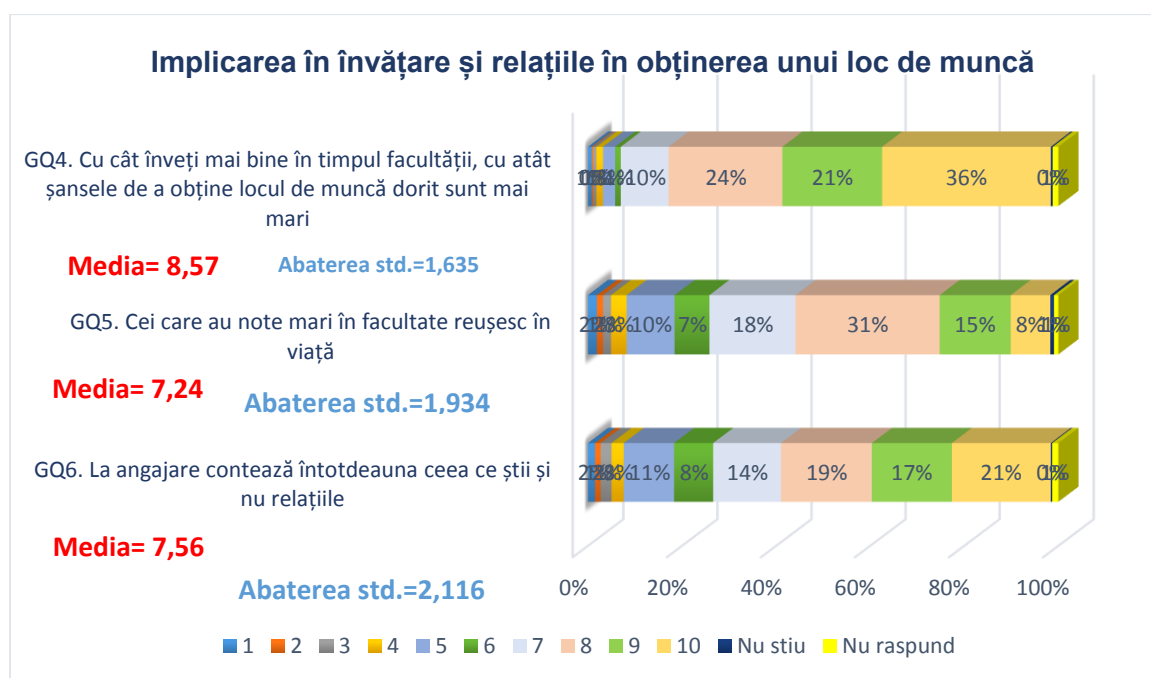


Figura III 29 Implicarea în învățare și relațiile în obținerea unui loc de muncă

Răspunsurile profesorilor la întrebarea referitoare la concordanța dintre cunoștințele acumulate și șansele de angajare sunt evident în favoarea susținerii unei directe proporționalități între nivelul de pregătire și șansele de angajare (81% acordă note mai mari ca 8 afirmației că șansele de angajare cresc pe măsura nivelului de cunoștințe acumulate pe parcursul anilor de studii universitare). Această percepție pozitivă nu

este în totalitate susținută cu privire la reușita în viață a celor care au obținut note mari în perioada studiilor universitare. În acest caz, numai 8% acordă punctaj maximum (10 puncte) afirmației că notele mari din facultate asigură șanse mai mari de reușită. Totuși, profesorii participanți la sondaj au considerat în majoritate (57%) că la angajare contează cunoștințele și nu relațiile, acordând note peste 8 acestei afirmații. Mai mult 21% acordă importanță maximă rolului competențelor în detrimentul relațiilor. În acest sens, se observă coerența răspunsurilor profesorilor care susțin că universitatea și studenții trebuie să urmărească dezvoltarea unor competențe cerute pe piața muncii, iar acestea vor contribui la creșterea șanselor de angajare, nepunând însă pe primul plan notele, ci competențele dobândite, care până la urmă contează cel mai mult în obținerea unui loc de muncă.

3.3.4 Finalitatea educației

După cum rezultă din datele prezentate în *Figura III.30*, profesorii apreciază că departamentul din care fac parte asigură în foarte mare măsură competențe digitale (38%), o atitudine pozitivă față de muncă (35%), capacitatea de a lucra în echipă (33%) și dezvoltarea unei gândiri analitice (31%).

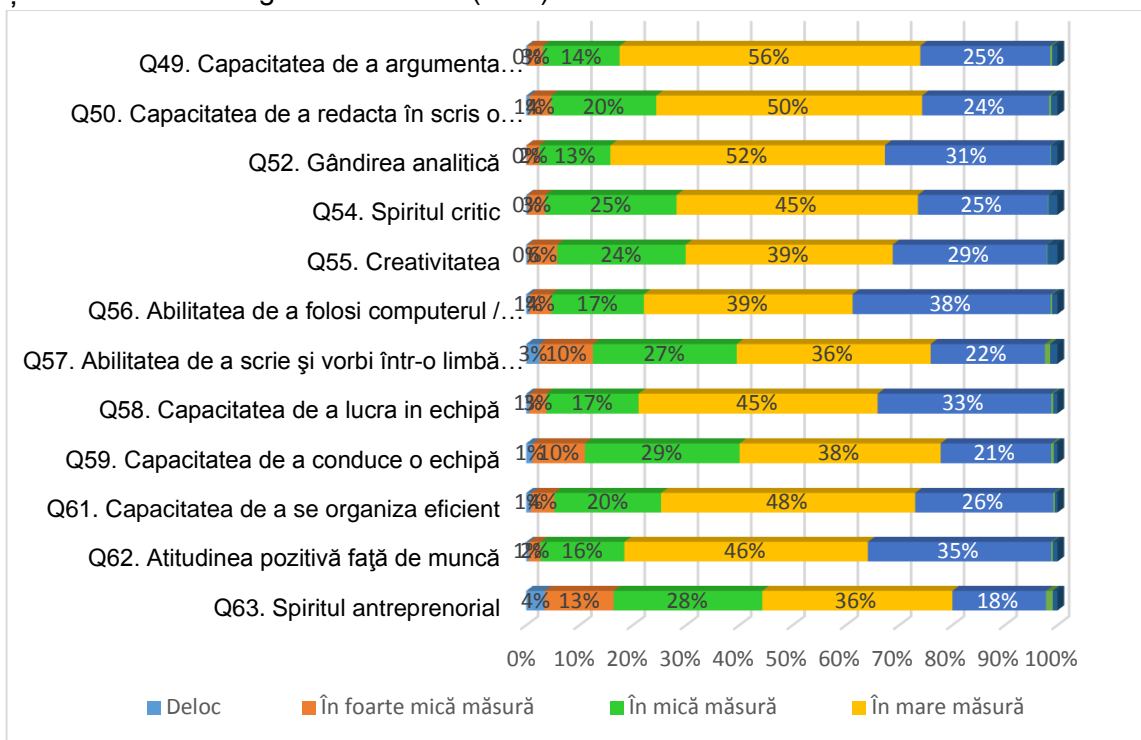


Figura III 30 Rolul facultății în formarea de abilități, competențe și aptitudini necesare la locul de muncă

Unele abilități însă nu sunt dezvoltate în aceeași măsură, ca de pildă: spiritul antreprenorial (45% apreciază că dezvoltarea spiritului antreprenorial este asigurată în

mică măsură, în foarte mică măsură sau deloc), capacitatea de a conduce o echipă (39% consideră că aceste abilități sunt dobândite în micăși în foarte mică măsură), abilitatea de comunicare scrisă și orală într-o limbă străină (37% consideră că această abilitate este dezvoltată în micăși în foarte mică măsură).

3.3.5 Reprezentări asupra sistemului de învățământul superior

Profesorii apreciază că universitățile din România reușesc în mare măsură (58%) și în foarte mare măsură (13%) să pregătească studenți pentru a face față pe piața muncii (Figura III/31). Răspunsurile la această întrebare se corelează cu cele de la întrebarea 10.Q38, la care respondenții menționau în proporție de 61% că absolvenților le este ușor să-și găsească un loc de muncă.

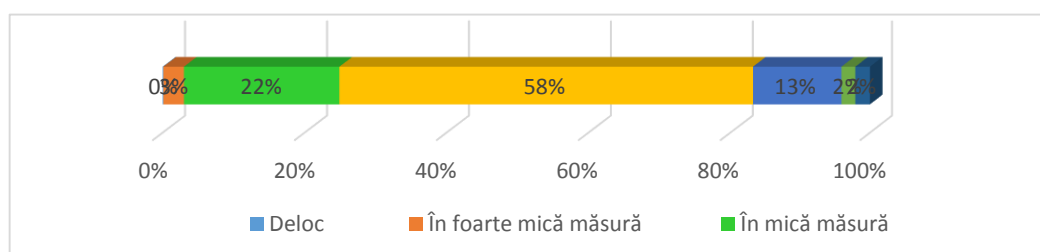


Figura III 31 Măsura în care IIS din România reușește să pregătească studenții pentru a face față de piața muncii

Totodată, răspunsurile la această întrebare sunt în concordanță cu percepția profesorilor referitoare la rolul universităților în asigurarea competențelor cerute pe piața muncii (întrebarea 11).

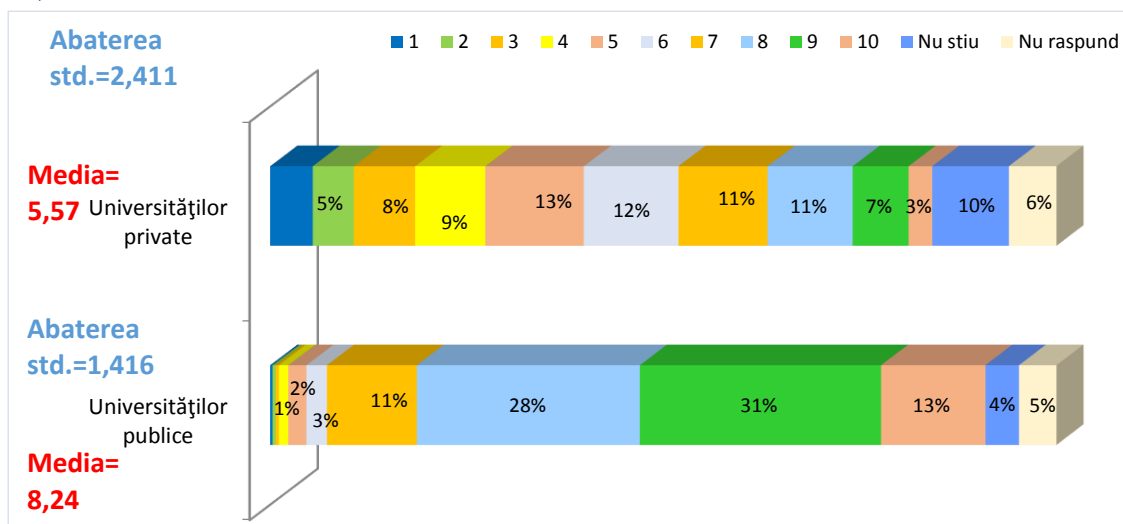


Figura III 32 NQ03. Dacă aveți cunoștințe despre învățământul superior public și/sau privat, ce notă acordați ... ?

Analiza percepției profesorilor despre universitățile particulare denotă că 16% dintre participanții la sondaj nu știu sau nu răspund, iar în rest, numai 21% acordă un punctaj

peste 8 universităților particulare, în timp ce 40% nu apreciază pozitiv universitățile particulare, acordând un punctaj mai mic sau egal cu 5. Astfel, per total, evaluarea universităților particulare înregistrează un punctaj mediu de 5.57, în comparație cu evaluarea universităților publice care înregistrează un punctaj mediu de 8.24. Există o mare diferență de percepție cu privire la IIS particulare și publice. Astfel, performanța IIS particulare este considerată bună (note egale cu 8 sau mai mari) de numai 21% dintre respondenți, în timp ce performanța IIS publice este considerată bună de 72% dintre respondenți care acordă note mai mari sau egale cu 8.

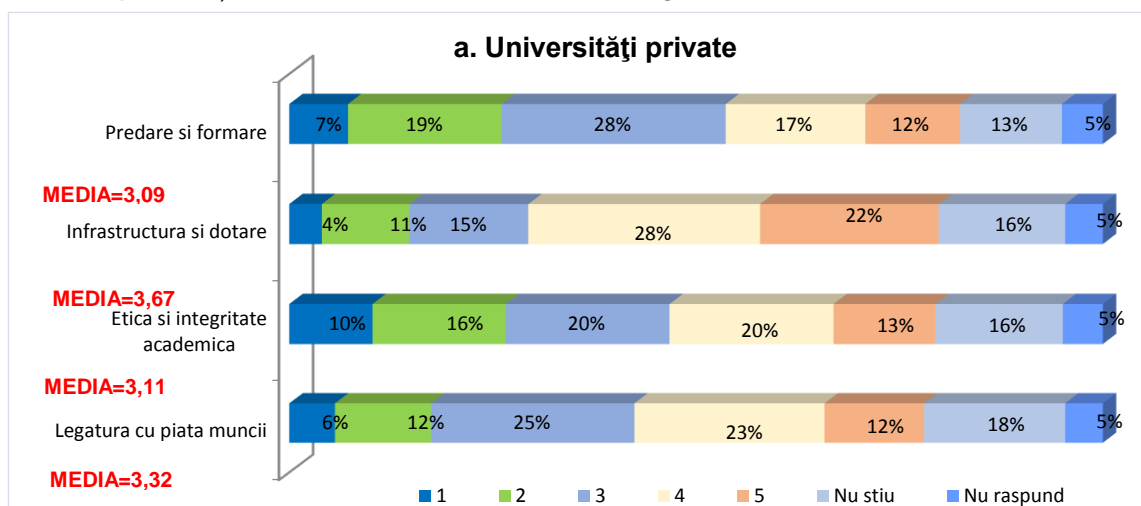


Figura III 33 QN1. În opinia dvs., cum ați aprecia universitățile particulare și/sau pe cele publice, pe baza următoarelor criterii?

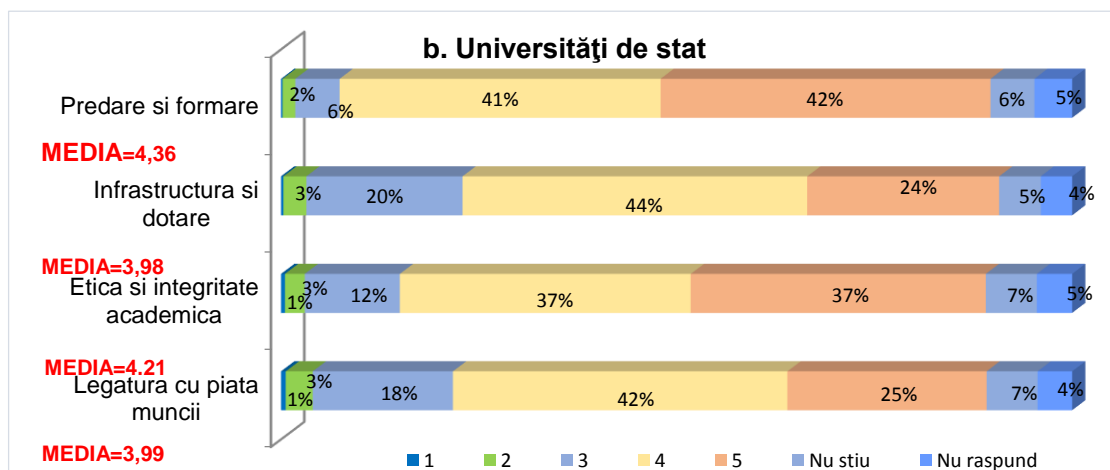


Figura III 34QN1. În opinia dvs., cum ați aprecia universitățile particulare și/sau pe cele publice, pe baza următoarelor criterii?

Decalajul sesizat între universitățile publice și cele particulare (15.NQ03) se menține și atunci când se analizează percepția asupra procesului educațional. Astfel, în cazul

universităților particulare, media acordată pentru procesul de formare, pe o scală de la 1 la 5, este de 3.09, față de cea a universităților publice care au o medie de 4.36. Un decalaj semnificativ se observă și în ceea ce privește etica și integritatea academică, care este evaluată în medie cu 3.11 puncte în cazul universităților particulare și cu 4.21 puncte, în cazul universităților publice. În cazul infrastructurii, nu sunt decalaje foarte mari între mediul universitar public și privat, fiind acordat un punctaj mediu de 3.67 universităților particulare și de 3.98 celor publice.

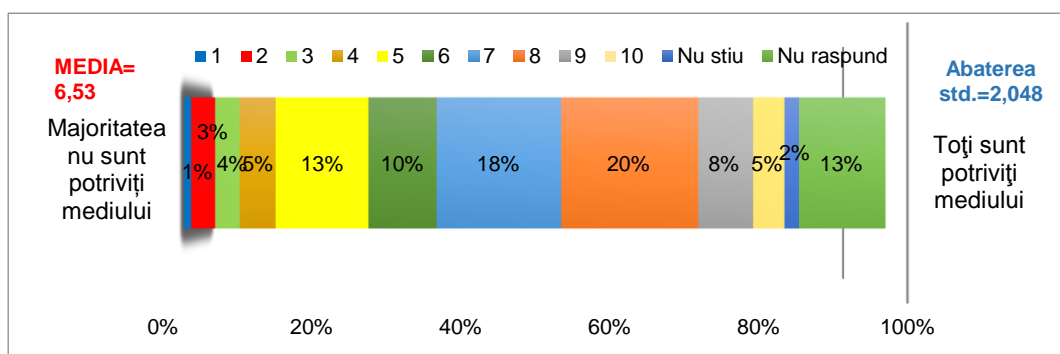


Figura III 35 NQ27. Gândindu-vă la colegii dvs. De facultate, care dintre cele două afirmații de mai jos este mai apropiată de opinia dvs.?

Aprecierile respondenților cu privire la colegi nu sunt foarte bune, atâta timp cât doar 33% dintre respondenți acordă note mai mari sau egale cu 8 colegilor lor. Totodată, un procent de 26% acordă colegilor notemai mici sau egale cu 8. Media de 6.53 denotă faptul că majoritatea profesorilor nu ar fi potriviți pentru învățământul superior.

3.3.6 Acreditareași asigurarea calității

Opinia a 40.1% dintre respondenților cu privire la evaluarea calității în IIS este că metoda de evaluare cea mai potrivită constă în evaluarea pe baza unui sistem de indicatori de performanță raportați de către universități (Figura III 36). Apoi, 15.8% consideră că vizitele de evaluare periodice ale unor experți în evaluare reprezintă o altă metodă potrivită. Un rol important îl are și opinia actorilor implicați în sistem (23.7%), inclusiv a beneficiarilor finali: studenți și angajatori.

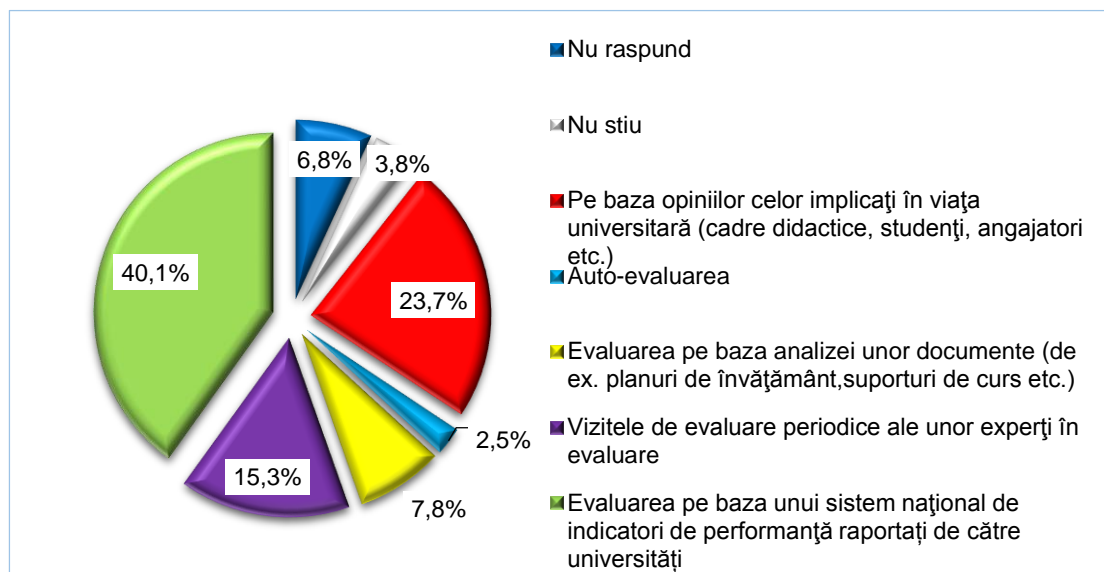


Figura III 36 Modalitatea de evaluare a calității programelor de studii

Interesant este că auto-evaluarea nu este considerată o metodă eficientă în evaluarea calității. Așa cum rezultă din analiza răspunsurilor primite, doar 2.5% dintre respondenți apreciază că această metodă ar putea fi utilizată în acest scop. Detaliind analiza, se observă că în categoria celor care optează pentru auto-evaluare, o pondere importantă o reprezintă profesorii din universitățile particulare, care reprezintă 41%.

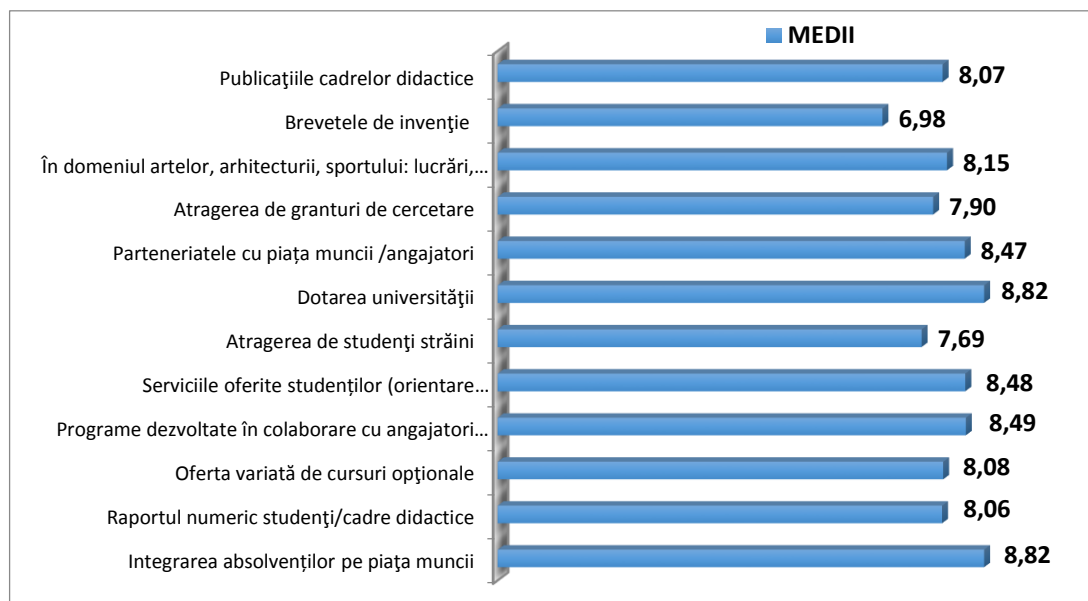


Figura III 37 UQ01. Cât de importante credeți că sunt următoarele criterii pentru a evalua universitățile din România?

Din *Figura III.37* rezultă că, în opinia profesorilor, dotarea universităților și integrarea studenților pe piața muncii reprezintă aspectele cele mai importante (punctaj mediu 8.82). Totodată, se remarcă prioritatea pe care profesorii o acordă legăturii cu piața muncii, respectiv parteneriatelor cu angajatorii (punctaj mediu 8.47), programelor dezvoltate în colaborare cu angajatori privați (8.49) și integrarea absolvenților pe piața muncii (punctaj mediu 8.82). Importanța acordată publicațiilor științifice este apreciată în medie cu 8.07, similar cu evaluarea calității procesului didactic apreciată prin oferta variată de cursuri opționale (punctaj mediu 8.06) și raportul numeric studenți/cadre didactice (punctaj mediu 8.08). Astfel, rezultă, în mod clar, că profesorii nu acordă importanță maximă cercetării, așa cum rezultă din setul de indicatori de evaluare internațională.

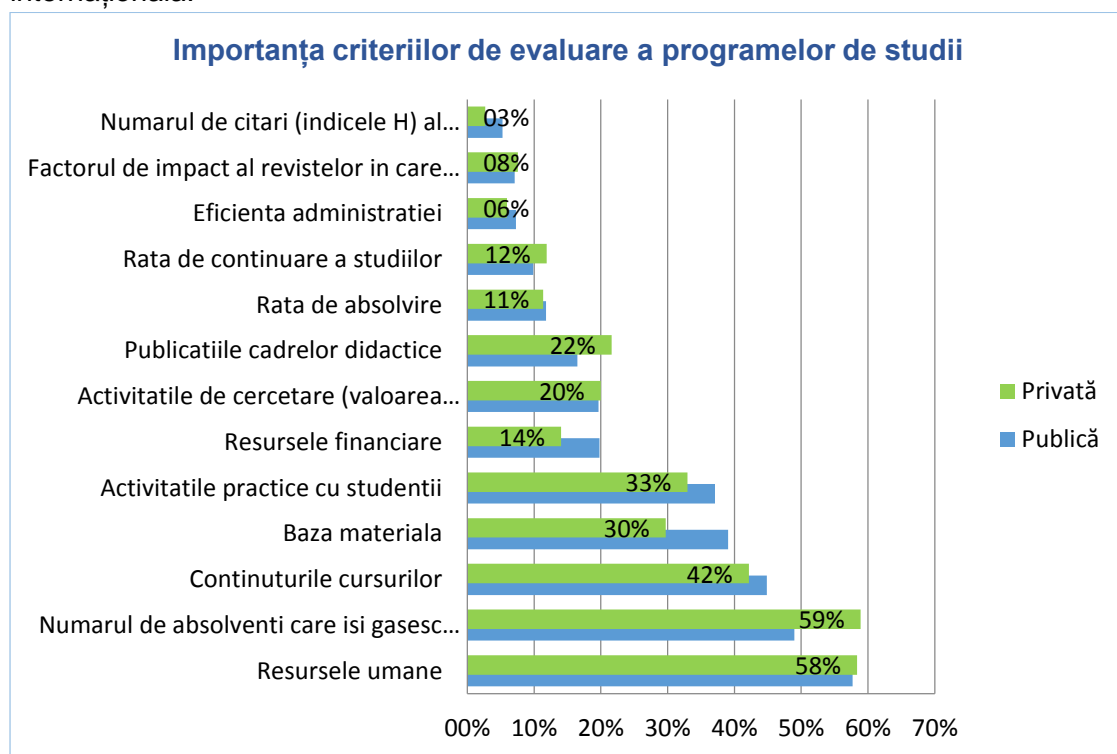


Figura III 38. În opinia dvs., care ar fi cele mai importante 3 criterii din lista de mai jos, pentru evaluarea calității unui program de studii universitare?

În ceea ce privește importanța criteriilor utilizate pentru evaluarea calității unui program de studii universitare nu se observă existența unor diferențe între opiniile cadrelor didactice ce provin de la universitățile publice față de cele care provin de la universitățile particulare.

Opinia profesorilor referitoare la aspectele esențiale în evaluarea unui program de studii universitare este orientată în același sens ca în cazul evaluării IIS (UQ01), respectiv profesorii, în proporție de 56.5% menționează că resursele umane sunt foarte importante, iar în al doilea rând contează gradul de integrare a studenților pe piața muncii (49.2%). Conținutul cursurilor este considerat în proporție de 43.5% important în evaluarea unui program de studii. Se remarcă aceeași tendință ca la evaluarea calității IIS, respectiv aspectele referitoare la cercetare și recunoașterea rezultatelor cercetării nu sunt menționate decât în proporție redusă, respectiv publicațiile cadrelor didactice sunt menționate doar în proporție de 16.8%, iar factorul de impact al revistelor unde de stat cadrele didactice este apreciat important doar în proporție de 7% și indicele Hirsch doar în proporție de 4.8%.

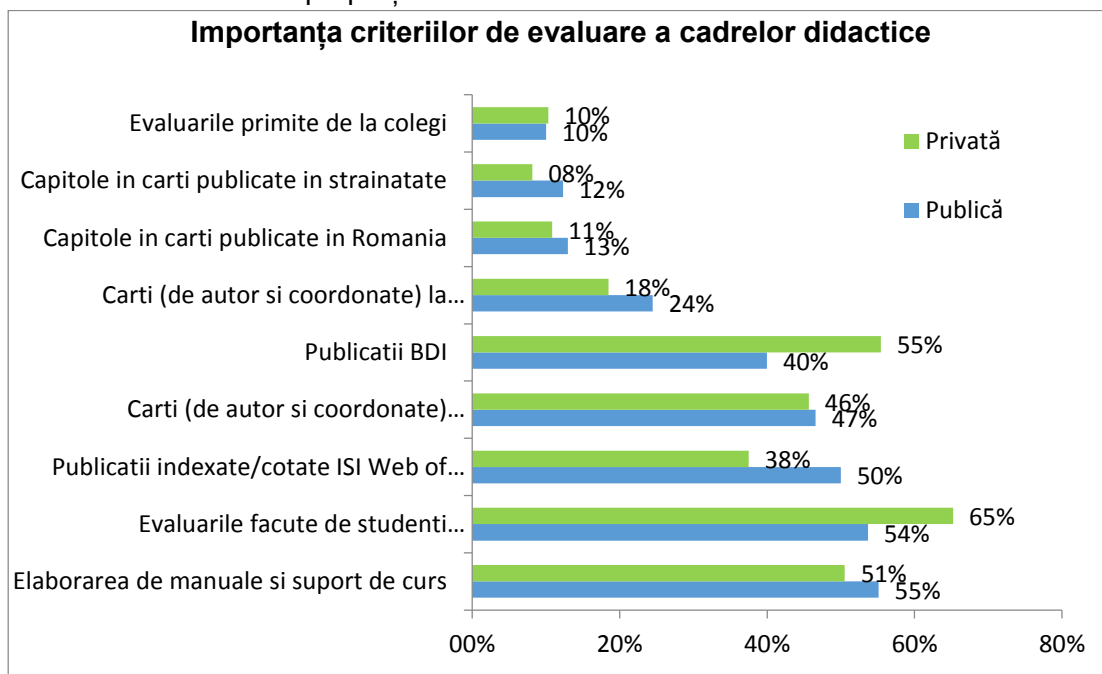


Figura III 39 UQ02. În ceea ce privește evaluarea cadrelor didactice, care credeți că ar trebui să fie cele mai importante 3 criterii?

În cazul criteriilor utilizate pentru evaluarea cadrelor didactice, există opinii diferite în funcție de forma de proprietate a instituției de învățământ. Cadrele didactice de la universitățile particulare consideră într-o proporție mai mare criteriul "Evaluările făcute de studenți profesorii" foarte important (65% față de 54%).

O altă diferență de opinie privește criteriul "Publicații BDI", caz în care 55% dintre cei din universitățile particulare apreciază acest criteriu ca fiind important față de 40% dintre cadrele didactice de la universitățile publice. În schimb pentru criteriul "Publicații indexate/cotate ISI Web of Science" situația este inversă, respectiv cei de la

universitățile publice consideră acest criteriu important într-o proporție mai mare (50% față de 35%).

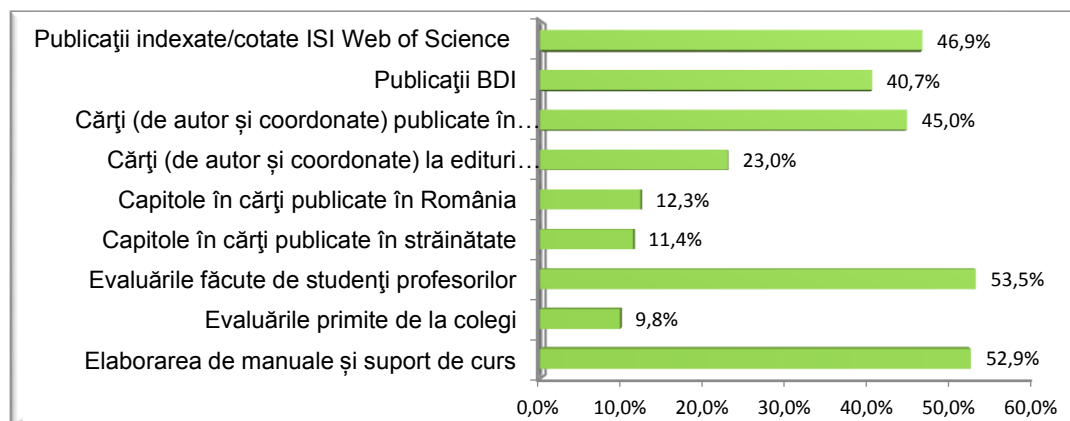


Figura III. 40 Criterii de evaluare a cadrelor didactice

În procesul de evaluare a cadrelor didactice, profesorii menționează ca indicatori importanți evaluarea profesorilor de către studenți, aspect menționat de 53.5% dintre respondenți. În al doilea rând, elaborarea de manuale și materiale didactice reprezintă un alt factor important în evaluare, fiind menționat de 52.9% dintre profesorii participanți la sondaj. Publicațiile indexate/cotate ISI Web of Science sunt de asemenea apreciate ca importante de către 46.9% dintre respondenți care menționează acest criteriu. În plus, 45% dintre respondenți menționează că un indicator de evaluare a cadrelor didactice poate fi considerat numărul de cărți publicate în România.

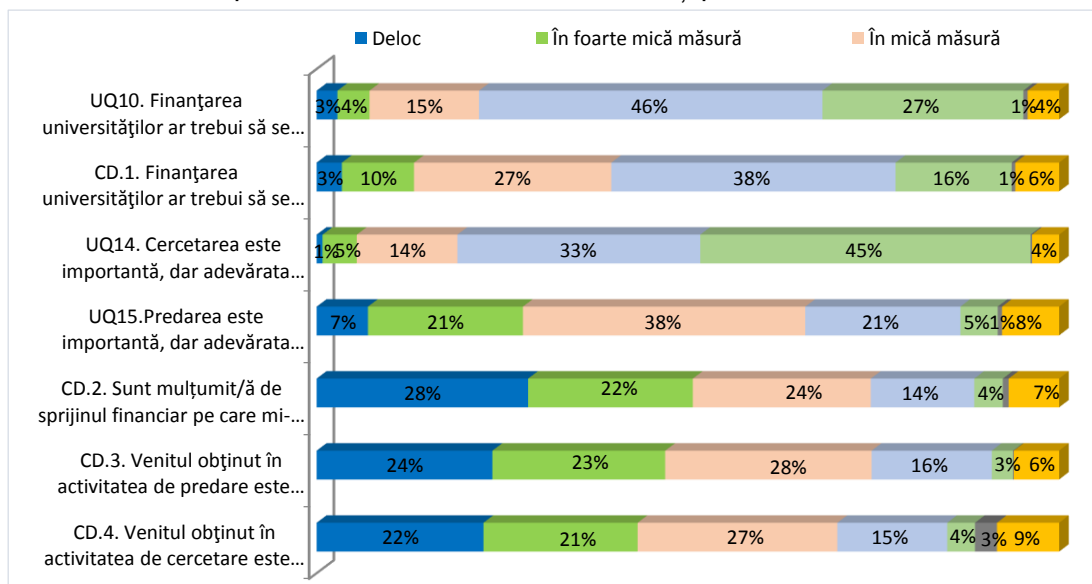


Figura III 41 În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații

Opinia cadrelor didactice participante la sondaj cu privire la asigurarea surselor de finanțare confirmă importanța acordată procesului didactic. Astfel, profesorii consideră în proporție de 73% că finanțarea trebuie realizată în funcție de procesul didactic (27% apreciază că acest lucru trebuie să conteze în foarte mare măsură, în timp ce 46% consideră că acest indicator este important în mare măsură). Profesorii își exprimă în mod coerent opinia referitoare la importanța procesului didactic, apreciind în proporție de 78% că activitatea didactică reprezintă menirea IIS (45% apreciază că acest lucru este important în foarte mare măsură, iar 33% menționează că acest fapt este important în mare măsură). În continuare, doar 5% dintre respondenți sunt de părere că cercetarea reprezintă în cea mai mare măsură menirea unei IIS. În același timp, se remarcă nemulțumirea cu privire la sprijinul financiar acordat pentru participarea la conferințe și evenimente. Astfel, 64% dintre respondenți apreciază că nu sunt mulțumiți de suportul IIS în acest sens, dintre care 28% precizează că nu sunt deloc mulțumiți, 22% menționează că sunt mulțumiți doar în foarte mica măsură, iar 24% declară că sunt mulțumiți în mica măsură. Doar 4% dintre respondenți afirmă că sunt mulțumiți în foarte mare măsură de suportul financiar acordat de IIS pentru participarea la conferințe și evenimente.

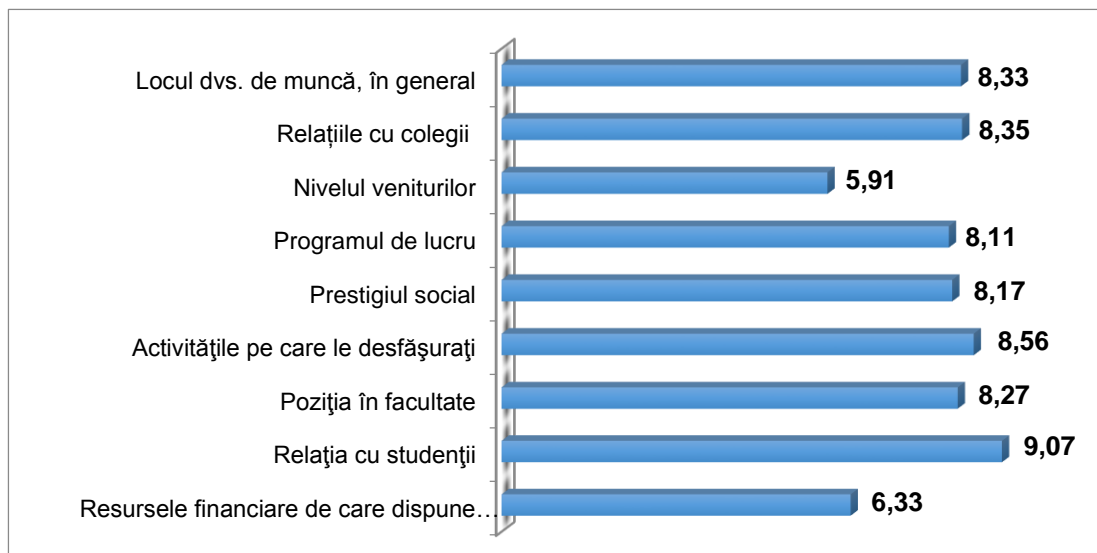


Figura III 42UQ20. Gândindu-vă la universitatea în care activați, cât de nemulțumit sau mulțumit sunteți de ... ?

Cu privire la venituri, cadrele didactice se declară nemulțumite, atât cu privire la cele obținute din cercetare, cât și cu privire la cele obținute din activitatea didactică. În ambele situații, doar 19% dintre respondenți se declară mulțumiți de veniturile realizate din activitățile de predare/cercetare. În rest, profesorii sunt în majoritate nemulțumiți. Astfel, 75% dintre respondenți afirmă că venitul din predare nu este mulțumitor (24%

susțin că venitul din predare nu este deloc mulțumitor, 23% consideră că acesta este mulțumitor în foarte mica măsură, iar 28% apreciază că veniturile sunt mulțumitoare doar în mica măsură). Referitor la veniturile obținute din activitatea de cercetare, se constată aceeași nemulțumire: 4% dintre respondenți se declară mulțumiți în foarte mare măsură, în timp ce 15% sunt mulțumiți în mare măsură, iar 70% nu sunt mulțumiți (22% - deloc, 21% - în foarte mica măsură, iar 27% - în mică măsură).

Cu privire la poziționarea în universitate, cadrele didactice se declară în general mulțumite în primul rând de relația cu studenții (medie 9.07), de activitățile desfășurate (medie 8.56), de relațiile cu colegii (medie 8.35) și de locul de muncă în general (medie de 8.33). Problemele apar în sfera financiară, respectiv profesorii sunt nemulțumiți de nivelul veniturilor (medie 5.91) și de resursele financiare de care dispune universitatea (medie 6.33). Cu excepția problemelor financiare, profesorii se declară mulțumiți de poziția în facultate (media 8.27), de prestigiul social (media 8.17).

Aspecte analizate	Forma de proprietate		sig.
	Publică	Particulară	
Locul dvs. de munca, în general	8,32	8,39	
Relațiile cu colegii	8,31	8,68	0,005
Nivelul veniturilor	5,92	5,84	
Programul de lucru	8,09	8,27	
Prestigiul social	8,13	8,45	
Activitățile pe care le desfășurați	8,52	8,85	0,002
Poziția în facultate	8,18	8,86	
Relația cu Studenții	9,04	9,30	0,005
Resursele financiare de care dispune universitatea	6,23	7,10	0,000

Exceptând "nivelul veniturilor" și "Resursele financiare de care dispune universitatea", cadrele didactice sunt mulțumite de aspectele legate de universitatea în care își desfășoară activitatea (scorurile medii sunt peste 8). Există însă diferențe semnificative statistic. Cadrele didactice încadrate în universitățile particulare sunt în general mai mulțumite în legătură cu următoarele aspecte: "Relațiile cu colegii", "Activitățile pe care le desfășurați", "Resursele financiare de care dispune universitatea". Aspectul pentru care nivelul de mulțumire este scăzut în ambele instituții de învățământ superior se referă la venituri.

În concluzie, din răspunsurile furnizate de cadrele didactice a rezultat o atitudine consecventă a acestora asupra rolului IIS, respectiv acela de a asigura calitatea procesului educațional și respectiv competențele necesare studenților pentru a facilita integrarea socială a acestora. Totodată, răspunsurile cu privire la rolul cercetării în

cadrul IIS demonstrează că la momentul actual cercetarea nu reprezintă o prioritate nici la nivel individual, respectiv la nivelul personalului angajat în universități (importanță scăzută acordată factorului de impact al revistelor științifice și numărului de citări), nici la nivel instituțional (lipsă investiții substanțiale în cercetare). Această perspectivă nu favorizează învățământul superior românesc, deoarece la nivel internațional aspectele referitoare la cercetare reprezintă priorități în evaluarea calității IIS. În consecință, inclusiv finanțarea IIS trebuie să fie proporțională cu performanța educațională în cea mai mare măsură și nu cu cea din cercetare.

Un aspect important îl constituie faptul că profesorii subliniază importanța evaluării calității activităților prestate de IIS, din perspectiva beneficiarilor finali (absolvenți și actori ai mediului socio-economic), precum și din perspectiva unor indicatori de performanță stabiliți la nivel național. Acest fapt confirmă o preocupare a cadrelor didactice pentru evaluarea externă și obiectivă a calității.

3.3.7 Studiul calitativ a percepției cadrelor didactice - interviurile

Au fost intervievate 10 cadre didactice din 10 universități publice și particulare din România, iar interviurile au fost codificate așa cum apare în tabelul următor:

Tabel III. 19 Profil participanți.

Cod identificare Profesor	Instituția
Profesor 1	UCDC București
Profesor 2	U de Arhitectură București
Profesor 3	U Danubius Galați
Profesor 4	U din Oradea
Profesor 5	U din Craiova
Profesor 6	U Petrol și Gaze-Ploiești
Profesor 7	U Transilvania din Brașov
Profesor 8	UAIC Iași
Profesor 9	UTC București
Profesor 10	U. Ecologică București

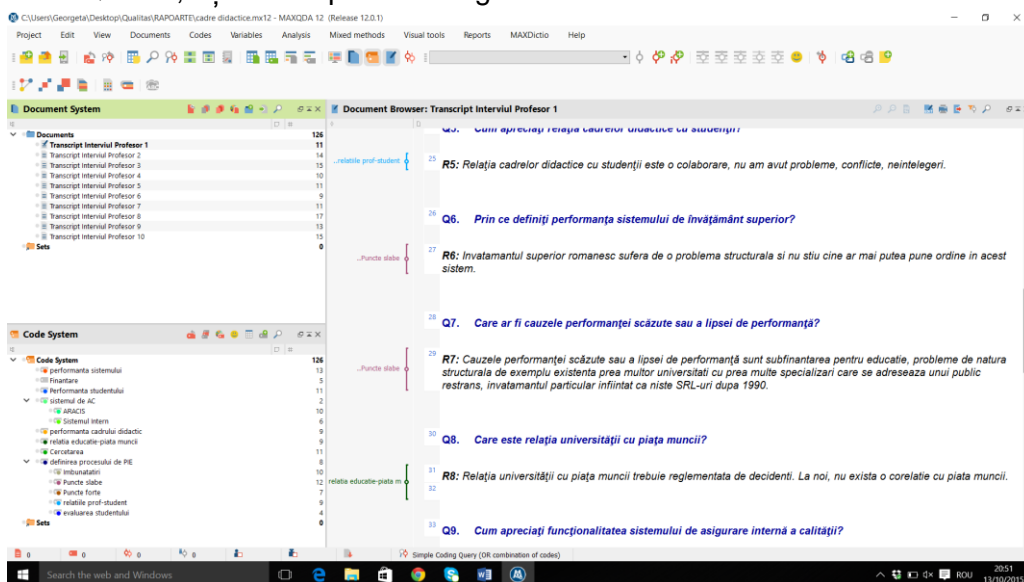
Pe baza categoriilor de studiu definite a priori în cadrul metodologiei de cercetare, s-a realizat definirea codurilor de analiză. Au fost stabilite următoarele coduri și subcoduri, așa cum apar în tabelul 2.

Tabel III. 20 Sistemul de coduri și subcoduri

Cod	Subcod	Număr fragmente semnificative
Definirea procesului de Predare-Învățare- Evaluare	Puncte forte	7
	Puncte slabe	12
	Relațiile profesor/ student	9

	Sistemul de evaluare a studenților	4
	Aspecte de ameliorat	10
Cercetarea științifică		11
Relația educație-piața muncii		9
Performanța cadrului didactic		9
Performanța studentului		11
Performanța sistemului		13
Finanțarea sistemului		5
Sistemul de asigurare a calității	Sistem intern	6
	ARACIS	10

Datele au fost analizate prin identificarea și interpretarea descriptivă a unităților de conținut, folosind instrumentele informatice ale programului de analiză a datelor calitative MAXQDA12, așa cum apare în imaginea III.2:



Imaginea III.2: Analiza datelor cu programul Maxqda12.

3.3.7.1 Definirea procesului de Predare-Învățare- Evaluare

Primul aspect analizat se referă la procesul de predare-învățare și evaluare în universități. Se pornește de la definirea și caracterizarea funcționării sistemului și se continuă cu identificarea punctelor sale forte și a punctelor slabe. Participanții

comentează și relațiile educaționale între profesori și studenți pentru ca, în cele din urmă, să propună măsuri concrete de îmbunătățire.

În ceea ce privește definirea sistemului identificăm pe de o parte concepția potrivit căreia procesul didactic se desfășoară în condiții foarte bune, bazându-se pe coordonarea activităților de predare/învățare și evaluare, în care noile tehnologii joacă un rol important, iar studenții sunt motivați. Pe de altă parte constatăm că există cadre didactice care consideră că nivelul de dezirabilitate nu este adaptat realității, mulți dintre participanți constatând lipsa de interes și de participare a studenților în actul educațional.

Ilustrăm în continuare cu citate ambele afirmații:

"Predarea, învățarea și evaluarea sunt activitățile prin care se realizează procesul de învățământ în ansamblu și prin urmare consider ca sunt într-o relație de interdependență. Vorbim de un proces modern integrator. Vorbim de evaluarea formativă. În didactica modernă a trecut pe primul loc studentul. Evaluarea se face pe parcursul întregii activități a studentului." [T.I. Profesor 10; Position: 14-14]

"Noi încercăm să ne adaptăm în predare, la noile tehnologii, să ne includem în procesul didactic, să folosim metode cât mai interactive de captare a interesului Studenților fără să renunțăm la mijloacele clasice, la bibliografia obligatorie a cursurilor. Învățarea, dacă ne uităm la generațiile actuale de Studenți, aceștia sunt mai puțin interesați, mai debusolați." [T.I. Profesor 1; Position: 14-14]

În continuare participanții au identificat punctele de vulnerabilitate și punctele pozitive ale sistemului. În ceea ce privește aspectele negative, opiniile oscilează în jurul următoarelor coordonate:

Punctele vulnerabile sunt cauzate și reprezentate de elementele structurale înrădăcinate în sistem:

"Învățământul superior românesc suferă de o problemă structurală și nu știu cine ar mai putea pune ordine în acest sistem." [T.I. Profesor 1; Position: 27-27;]

"Probleme de natură structurală de exemplu existența prea multor universități cu prea multe specializări care se adresează unui public restrâns, învățământul particular înființat ca niste SRL-uri după 1990." [T.I. Profesor 1; Position: 29-29]

Elementele negative sunt relaționate cu numărul de locuri și cu criteriile de acces: "Aspectele negative ale procesului educațional în cadrul instituției se referă la numărul de locuri bugetate care se repartizează către facultatea noastră în sensul că desi exista o cerere mare primim foarte puține lucruri bugetate." [T.I. Profesor 2; Position: 39-39]

"Aspectele negative ale procesului educațional în cadrul instituției tin de lipsa de performanță a tinerilor, cu un procent îngrijorător, 20-30% dintre ei nu au răspuns așteptărilor." [T.I. Profesor 8; Position: 41-41;]

Remunerația deficitară a cadrelor didactice crează probleme sistemului și apare în mod repetat printre opiniile cadrelor didactice:

"aspectele negative ale procesului educațional în cadrul instituției tin de lipsa de remunerare." [T.I. Profesor 7; Position: 41-41;]

Aspectele pozitive ale sistemului sunt variate, iar răspunsurile participanților pot fi grupate în funcție de mai multe categorii.

În primul rând se menționează calitatea și pregătirea cadrelor didactice ca elemente pozitive ale sistemului:

"Aspectele pozitive ale procesului educațional în cadrul instituției sunt date de faptul ca fiecare cadru didactic are documentatia proprie, are sprijin bibliografic din partea universității, fiecare cadru didactic a inteles sa-și stabileasca propriile criterii de evaluare care determina participarea Studenților la ore. Un alt aspect se refera la faptul ca nu exageram cu programele de masterat, ne limitam la acele programe pentru care exista cerere mai mare și interes." [T.I. Profesor 3; Position: 40-40;]

Baza materială îmbunătățită care permite acces facil la informații și o bună conectare la sursele de documentare reprezintă aspecte de luat în considerare care facilitează activitatea cadrelor didactice:

"raportat la baza materiala s-au facut investitii care asigura un confort psihic, avem acces la informatie foarte usor." [T.I. Profesor 4; Position: 40-40]

Sistemul de evaluare, ca parte integrantă a procesului educațional este apreciată de participanți ca fiind în acord cu paradigma Bologna centrată pe student, pe evaluarea continuă și formativă:

"Evaluarea este periodica, prin formule de colocviu, lucrare de cercetare, proiect iar studentul este anuntat din timp." [T.I. Profesor 8; Position: 14-14], *"Evaluarea se face pe parcursul întregii activități a studentului."* [T.I. Profesor 10; Position: 14-14]

Cu toate acestea, sunt semnalate și cazuri în care evaluarea studenților rămâne tradițională bazându-se pe metodologii care favorizează o evaluare a cunoștințelor în defavoarea unui proces integrator bazat pe competențe:

"Evaluarea Studenților se face pe teste grila, studentul nu mai are examene orale, evaluarea a avut de suferit." [T.I. Profesor 4; Position: 16-16]

Relațiile cadru didactic-studenți reprezintă un aspect pozitiv pe care mulți dintre intervievați l-au subliniat de aceea a fost considerat ca aspect separat în analiza procesului educațional. Participanții sunt de acord când consideră ca relațiile sunt foarte bune, că între studenți și profesori există o buna comunicare și că relația se bazează pe încredere reciprocă și colaborare.

"Relația cadrelor didactice cu studenții este o colaborare, nu am avut probleme, conflicte, neînțelegeri." [T.I. Profesor 1; Position: 25-25;]

Se apreciază pozitiv munca tutorilor care facilitează comunicarea între studenți și profesori, deși se precizează că uneori profesorii nu se bucură de suficientă apreciere din partea studenților și se semnalează o oarecare lipsă de implicare din partea studenților.

"Sunt mulți studenți care nu pun accent pe relația cu cadrele didactice și nu își pun problema aprecierii cadrelor didactice." [T.I. Profesor 3; Position: 25-25]

"Am observat o lipsa de implicare a studenților, care se vede în note, calitatea dialogului și interacțiunii." [T.I. Profesor 8; Position: 15-15;]

3.3.7.2 Activitatea de cercetare

Alături de activitatea de predare-învățare și evaluare, cercetarea reprezintă o altă dimensiune a profesiei didactice cu valențe din ce în ce mai vizibile și pregnante în ultima perioadă.

Cadrele didactice recunosc potențialul activității de cercetare și se referă la ea ca fiind o activitate multumitoare ce se concretizează prin implicarea în proiecte și prin participarea la activități de diseminare a cunoașterii.

Centrele de excelență reprezintă un aspect pozitiv care motivează cadrele didactice și oferă spațiul adecvat derulării activității la cel mai înalt nivel. Așa cum menționează unul dintre participanți:

"Activitatea de cercetare științifică în cadrul universității se reflectă în anumite domenii și proiecte mari, avem un centru de excelență Jean Monnet, avem 11 module Jean Monnet. Proiectele au o componență de îmbunătățire a curriculumului dar și activitate de cercetare științifică." [T.I. Profesor 1; Position: 16-16;]

Implicarea partenerilor din mediul social și a celor care provin din acest context în activitatea de cercetare realizată la nivel universitar este un aspect apreciat pozitiv de către participanți:

"Activitatea de cercetare științifică în cadrul universității se concretizează în proiecte de cercetare, proiecte cu parteneri din mediul socio-economic, finanțate din fonduri norvegiene." [T.I. Profesor 2; Position: 16-16]

Activitatea de cercetare se materializează în publicațiile și conferințele cadrelor didactice, participanții considerând un aspect pozitiv implicarea profesorilor în aceste activități. Mecanismele de control ale activității științifice sunt funcționale la nivel universitar, mecanisme care nu întotdeauna răspund unor nevoi reale ci mai degrabă unor "cerințe" externe așa cum punctează profesorul 4 mai jos:

"Activitatea de cercetare științifică se concretizează prin publicațiile colegilor care publică lucrări de specialitate la edituri din străinătate, avem publicații în reviste indexate ISI, în baze de date. În cadrul universității noastre există o fișă de cercetare științifică pe care trebuie să o completăm în fiecare an și avem un număr minim de puncte pe care suntem obligați să îl realizăm." [T.I. Profesor 2; Position: 16-16]

"Activitatea de cercetare științifică în cadrul universității a răspuns întotdeauna cerințelor de evaluare." [T.I. Profesor 4; Position: 18-18;]

Aceste activități de control al cercetării nu favorizează productivitatea nici relaționarea autentică cu realitatea socială, ci se realizează la "comandă" după cum punctează unul dintre intervieuați:

"Activitatea de cercetare științifică în cadrul universității este la comandă, care se masoară cu rigla și cântarul. S-a transformat într-o activitate funcționarească, golită de sens, de preocupare autentică." [T.I. Profesor 7; Position: 17-17]

3.3.7.3 Relația educație-piața muncii

În privința relației între universitate și piața muncii opiniile sunt divergente: pe de o parte identificăm cadre didactice care consideră că relația nu există, iar pe altă parte se consideră că relația cu piața muncii este asigurată de multiplele proiecte de colaborare.

În prima categorie putem identifica opinii precum:

"La noi, nu exista o corelație cu piața muncii." [T.I. Profesor 1; Position: 31-32]

În cea de a doua categorie se menționează relațiile cu mediul economic mediate prin activitățile de practică, prin colaborarea dintre specialiști și studenți, așa cum subliniază unul dintre participanți:

"Universitatea are relații cu mediul socio economic, Studenții isi desfasoara practica în instituții cu care avem colaborare, exista specialiști care fac prezentari Studenților la orele de curs, de pilda la asistenta sociala." [T.I. Profesor 2; Position: 28-28]

"Relația universității cu piața muncii este bune, piața muncii vine catre noi cu oferte." [T.I. Profesor 4; Position: 31-32;]

Rolul asociațiilor profesionale este important, iar deseori eficiența relației cu piața muncii se măsoară în numărul absolvenților angajați la finalizarea studiilor:

"Relația universității cu piața muncii se concretizează prin relațiile cu asociațiile profesionale, cu birourile de arhitecți." [T.I. Profesor 5; Position: 31-31;]

"Relația universității cu piața muncii este necesara și potrivita, avem intalniri periodice cu angajatorii de stat și cei privațiși din dialogul cu aceștia tragem concluzii în legătura cu noi specializăriși conținutul curriculei. Peste 80% din absolvenții noștri au locuri de munca." [T.I. Profesor 9; Position: 28-28;]

3.3.7.4 Performanța cadrului didactic

Participanții sunt de acord cu privire la faptul că activitatea cadrului didactic este una complexa și multidimensională, îmbracă forme diverse și contexte diferite de manifestare.

Performanța se definește din următoarele perspective:

1. activitatea didactică ce constă în predominarea activităților de predare și evaluare. Cadrul didactic trebuie sa fie un profesionist experimentatși în proces de formare continuă, implicat în activitatea studenților dar și în activitate de creare a materialelor didactice.

"Performanța cadrului didactic este data de rezultatele învățării intrucat și profesorul învațășiîn performantele absolvenților." [T.I. Profesor 6; Position: 18-18]

"Performanța cadrului didactic este o notiune complexa și un rezultat al activității acestuia, predare- seminarizare, materializata în manualele/ cursurile dupa care se pregatesc Studenții și o participare activa la toate acțiunile desfășurate în universitate." [T.I. Profesor 9; Position: 18-18]

2. activitatea de cercetare. Performanța se măsoară în publicații, cercetări, granturi obținute, participări la conferințe și mai ales vizibilitate internațională:

Aceste lucruri s-ar concretiza prin publicații în reviste cu vizibilitate internațională, participarea la proiecte, la conferințe internaționale." [T.I. Profesor 1; Position: 19-21]

"Performanța cadrului didactic se măsoară prin activitatea sa de cercetare științifică, prin articolele și cărțile publicate, recunoașterea lui în cercurile științifice, prin calitatea absolvenților facultății noastre." [T.I. Profesor 2; Position: 18-18;]

3. performanța este evaluată. Aici intervin diferite mecanisme și diferiți agenți, de la cei externi până la cei interni, unii dintre participanți menționând rolul colegilor (evaluarea între egali) în evaluare:

"Performanța cadrului didactic se materializează în fise de autoevaluare confirmată, fise de evaluare colegială, fise de evaluare din partea directorului de departament, fise de evaluare a cadrelor didactice de către Studenți.

4. performanța se măsoară în recunoașterea și prestigiul social.

"Performanța cadrului didactic este data de recunoașterea în comunitatea economico-socială care îi aparține." [T.I. Profesor 3; Pos. 21-21].

3.3.7.5 Performanța studentului

Performanța studentului este apreciată din două perspective: una este internă și se referă la rezultatele acestora în timpul studiilor, iar alta este externă și pe termen lung și vizează integrarea pe piața muncii

Din prima perspectivă, studenții performanți sunt cei care sunt implicați în actul didactic, sunt activi social:

"Performanța studentului o definim prin curiozitate, prin dorința de a cunoaște, de a asimila și a citi" [T.I. Profesor 1; Position: 23-23;]

"Performanța studentului/absolventului este data de rezultatele învățării." [T.I. Profesor 6; Position: 20-20]

"Performanța studentului/absolventului este greu de evaluat și criteriile de evaluare." [T.I. Profesor 7; Position: 21-21;]

Din cea de-a doua perspectivă, performanța studentului se măsoară în capacitatea sa de a se integra pe piața muncii, de competențele pe care le are la absolvire și de prestigiul social al profesiei pe care s-a pregătit:

"Performanța studentului este data de participarea directă la curs/ seminar. Evaluarea de etapă te ajută să vezi cum gândește, urmează nota de la curs apoi contribuția lui în presa științifică, culturală, participarea la colocvii interdisciplinare. Performanța absolventului este măsurată prin câștigarea unui job și nivelul de calitate al instituției respective." [T.I. Profesor 8; Position: 22-22]

"Performanța studentului/absolventului s-ar materializa în cât de repede se poate integra pe piața muncii în domeniul său" [T.I. Profesor 2; Position: 20-20; Author:]

Poziția anterioară este completată și întărită de relevanța socială a profesiei și de beneficiile sociale ale muncii sale.

"Performanța sistemului de învățământ superior este data de beneficiile pe care societatea le are , pe de o parte absolvenții, gradul de integrare pe piața muncii, profitul adus societății prin cercetare." [T.I. Profesor 3; Position: 27-27]

3.3.7.6 Performanța sistemului

Performanța sistemului este definită în termeni de performanță a studenților sau a cadrelor didactice, așa cum a fost prezentată în subcapitolele anterioare.

Întrebați cum percep performanța sistemului, profesorii intervievați pleacă de cele mai multe ori de la premisa că performanța nu se ridică la nivelul așteptărilor, și analizează cauzele acestei situații. În primul rând se face apel la cauze care țin de sistemul universitar, de legislația în vigoare și de numărul mare de universități cu trimitere directă la numărul excesiv de universități particulare:

"Cauzele performanței scăzute sunt date de Legea 1.2 care în loc să stimuleze și să asigure mersul, ne-a făcut să dam niste pași înapoi și se vad urmările." [T.I. Profesor 6; Position: 26-26]

"Sistemul de învățământ superior este total gresit, prost croit, a traversat o criza constantă de reformare plecând de la finanțare până la flexibilizarea programelor de învățare." [T.I. Profesor 8; Position: 28-28]

"Performanța sistemului de învățământ superior este manifestată prin sincopă generate de numărul mare de universități de stat, numărul mare de universități particulare. Universitățile de stat sunt încurajate să scoată locuri la concurs corelate cu numărul de absolvenți de liceu, astfel încât scade performanța." [T.I. Profesor 9; Position: 24-24]

Performanța sistemului este dată și de calitatea și relevanța socială a profesioniștilor /absolvenți, inclusiv de capacitatea acestora de a se insera pe piața muncii la nivel intern sau extern:

"Performanța sistemului de învățământ superior este dată de numărul de Studenți care își găsesc de lucru în țară și în străinătate pe domeniul absolvit, gradul de recunoaștere al universităților pe plan internațional și european." [T.I. Profesor 2; Position: 24-24]

Capacitatea de inserție pe piața muncii este o măsură a eficienței sau a lipsei acesteia, așa cum punctează unul dintre participanți.

"Cauzele performanței scăzute sau a lipsei de performanță sunt lipsa de eficacitate și eficiență pentru că nu răspunde cerințelor pieței." [T.I. Profesor 3; Pos: 29-29;]

"Performanța sistemului de învățământ superior se identifică prin rezultatele absolvenților de licență, masterat, doctorat." [T.I. Profesor 6; Position: 24-24]

"Vizibilitatea instituției, capacitatea ei de a produce Studenți care se adaptează pe piața muncii, mobilitate input-output, un brad recunoscut, nume de facultate, nume de program." [T.I. Profesor 8; Position: 26-26]

Opiniile cu privire la performanța sistemului sunt completate cu cele referitoare la finanțarea sistemului, deoarece multe dintre elementele care definesc sistemul se relaționează cu banii alocați educației. De aceea considerăm că aspectele referitoare la finanțarea sistemului se pot integra în capitolul referitor la performanță.

Finanțarea deficitară a sistemului este, potrivit majorității participanților, principala cauză a performanței scăzute a sistemului:

"Calitatea sistemului academic este influențată de nivelul finantării într-o foarte mare măsură întrucât principala problemă sunt banii." [T.I. Profesor 3; Pos: 45-45]

Finanțarea afectează atât sistemul la nivel macro cât și performanța cadrelor didactice, nivelul individual motivațional și de implicare, așa cum precizează unul dintre profesori:

"Calitatea sistemului academic este influențată de nivelul finantării într-o mare măsură întrucât nu poți plăti profesorii, nu poți face cercetare, nu ai vizibilitate." [T.I. Profesor 4; Position: 44-44]

"Calitatea sistemului academic este influențată de nivelul finantării, întrucât este subfinanțat ceea ce duce la demotivare." [T.I. Profesor 5; Position: 44-44]

"Calitatea sistemului academic este influențată de nivelul finantării, este o legătură directă, lipsa banilor înseamnă lipsa materialului didactic, lipsa cadrelor didactice de calitate." [T.I. Profesor 9; Position: 41-41]

Ultima categorie de analiză relaționată îndeaproape de performanța sistemului se referă la sistemul de asigurare a calității. Aici ne oferim la mecanismele interne universitare și cele externe reprezentate de ARACIS

3.3.7.7 Asigurarea calității

Mecanisme interne

În ceea ce privește mecanismele interne acestea sunt în general apreciate ca fiind pozitive sistemului. Participanții consideră că strategiile dezvoltate de către universități sunt utile pentru a sprijini din interior eforturile pentru îmbunătățirea sistemului. Ele servesc de asemenea ca mecanisme de control oferind instituțiilor o imaginea III. clară asupra aspectelor care funcționează și a celor care trebuie ameliorate.

"Sistemul de asigurare internă a calității ne ajută să conștientizăm neajunsurile pe care le avem, să ne punem ordine în anumite aspecte care nu sunt prea bine puse la punct, să conștientizăm nevoile pe care le avem." [T.I. Profesor 2; Position: 31-31]

Sistemele interne acționează prin activarea procedurilor de evaluare departamentală, instituțională și a studenților, toate acestea fiind apreciate ca necesare în orice proces de asigurare a calității:

"Sistemul de asigurare internă a calității se materializează prin evaluarea departamentală, evaluarea din partea Studenților." [T.I. Profesor 5; Position: 34-34]

Sistemul funcționează în general bine, iar profesorii se manifestă favorabili acestuia, cu condiția ca structurile create să funcționeze adecvat, coerent și transparent:

"Sistemul de asigurare internă a calității este foarte util însă la nivelul universității este un bruiat al comisiilor provenit dintr-o suprapunere." [T.I. Profesor 8;]

"Avem organisme specializate, Comisia Calității, un director și un prorector care acționează în domeniu." [T.I. Profesor 9; Position: 31-31;]

Agenții externe de asigurare a calității (ARACIS)

Sistemul extern este considerat ca fiind util și necesar pentru că exercită presiune asupra sistemului și obligă revizuirii periodice ale funcționării:

"Mecanismele evaluărilor periodice realizate de ARACIS sunt utile pentru ca ne obliga ca periodic sa ne adaptăm, deși noi o facem anual când ne autoevaluăm și revizuiam planurile de învățământ și fisele de disciplina." [T.I. Profesor 2; Position: 33-33]

"Evaluările periodice realizate de ARACIS sunt utile." [T.I. Profesor 5; Pos: 36-36]
Evaluările sunt bune și rezultatele sunt benefice." [T.I. Profesor 10; Pos: 35-35]

Un aspect interesant în ceea ce privește sistemul extern de calitate constă în asumarea responsabilității și repartizarea acesteia între toți actorii sistemului:

"Principalul responsabil pentru asigurarea calității sistemului academic este ARACIS, însă și fiecare dintre suntem responsabili." [T.I. Profesor 2; Posn: 35-35]

Alături de opiniile favorabile, identificăm și opinii critice cu privire la utilitatea și eficiența ARACIS. Sunt profesori care consideră că procedurile ARACIS sunt ineficiente și deseori interferează cu sistemele interne prezentând probleme de coerență internă (între comisii) și externă (cu mecanismele interne).

"Mecanismele evaluărilor periodice realizate de ARACIS interferează cu sistemul de asigurare internă a calității." [T.I. Profesor 3; Position: 36-36].

"Evaluările periodice realizate de ARACIS au deficiente și sunt diferite de la comisie la comisie. Aceste comisii creează o tensiune benefică care menține calitate." [T.I. Profesor 8; Position: 35-35]

3.4 Studiu cantitativ și calitativ privind percepția angajatorilor

Profilul organizațiilor investigate reprezentând angajatorii

Majoritatea agenților economici care au participat la cercetare sunt companii particulare cu capital majoritar românesc. Aceste companii au o pondere de peste 80% din totalul angajatorilor investigați, în timp ce companiile de stat au o pondere mult mai redusă sub 10%, similară celei înregistrate de organizațiile societății civile (ONG-uri). Ponderea companiilor particulare cu capital majoritar străin nu depășește 1%. Această distribuție reflectă doar în parte profilul înregistrat la nivel național, de exemplu, numărul angajaților în sectorul bugetar reprezentând aproximativ 25% din efectivul total al salariaților în economie, conform datelor INS (2014).

Cele mai multe dintre aceste organizații se încadrează ca mărime în categoria micro-întreprinderilor, având mai puțin de 10 angajați. Organizațiile cu 10-49 de angajați și cele cu 50-249 de angajați au ponderi apropiate, 17% respectiv 15%. Astfel, după cum se observă în [Figura III.43](#), peste 90% dintre companiile participante la cercetare fac parte din categoria IMM-urilor, având mai puțin de 250 de angajați. Această distribuție se apropie de cea înregistrată la nivel național, unde IMM-urile reprezintă peste 99% din numărul total de firme active din România și în care regăsim doi din trei angajați în

prezent. În eșantionul de companii, instituții publice sau ONG-uri reprezentând angajatorii regăsim și un număr relativ important de organizații de dimensiuni mari, cu peste 250 de angajați – 8% din total.

Numărul de angajați al firmelor/organizațiilor participante la sondaj

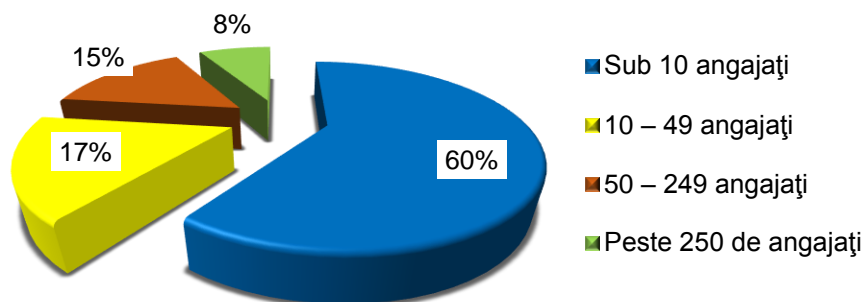


Figura III 43 Numărul de angajați al firmelor/organizațiilor participante la sondaj

Din perspectiva repartizării geografice, cu excepția regiunii București-Ilfov, avem o distribuție relativ echilibrată pe regiuni de dezvoltare. Investigarea unui număr mai mare de actori reprezentând organizațiile angajatoare din regiunea București este justificată din perspectiva nivelului mai ridicat de dezvoltare economică a acestei regiuni și implicit a potențialului mai mare de ocupare a absolvenților de învățământ superior. Regiunea Sud-Vest înregistrează numărul cel mai scăzut de angajatori, alături de regiunea Vest fiind singurele care au o pondere mai mică de 10% din totalul organizațiilor investigate.

3.4.1 Aspecte socio-economice ale angajatorilor respondenți

Eșantionul este constituit din 1574 de angajatori de absolvenți cu studii de licență, pentru care prezentăm următoarele aspecte:

- ✓ *provin din cele 8 regiuni de dezvoltare, fiind structurat proporțional cu total agenți economici din țară⁶. Ponderea ce mai mare, este reprezentată de Regiunea București Ilfov -24,6%, urmată de Regiunea Nord Vest 14% și de Centru -11,8% (Anexa II.4.1)*
- ✓ *92,7% provin din instituții particulare ;*

⁶ În baza de date INS tempo online accesat august 2015

- ✓ 60% din angajatori reprezintă întreprinderi mici, 32% - reprezintă firme mijlocii și restul de 8% reprezintă companii cu personal de peste 250 de angajați.

3.4.2 Criterii utilizate în selecția viitorilor angajați

Angajatorii indică o varietate largă de criterii cu ajutorul cărora recrutează viitorii angajați, absolvenți ai învățământului superior. Pe baza notelor medii obținute (*Figura III44*) s-a realizat o ierarhizare a acestor criterii. Între mediile obținute există diferențe semnificative statistic pentru o probabilitate de cel puțin 99,98% (s-a efectuat testul student pentru observații perechi). *Nivelul de pregătire profesională a candidatului* reprezintă, cu mici excepții, criteriul căruia angajatorii îi acordă importanță maximă, după cum se poate observa în *Figura III44*. Interviuurile individuale arată că pregătirea profesională a angajatului este văzută, în general, ca reprezentând o sumă de competențe dobândite la finalizarea studiilor universitare, potrivite pentru specificul locului de muncă vizat.

Deasemenea criterii importante sunt și: "Modul cum s-a prezentat la interviu / concursul de angajare" și "Experiența în domeniu".

Importanța ridicată acordată criteriului legat de *modul în care candidatul s-a prezentat la interviu/concursul de angajare* este explicată de faptul că, de cele mai multe ori, o altă instanță verifică nivelul de pregătire profesională. Angajatorii văd astfel în această etapă de selecție o oportunitate de a testa anumite competențe profesionale, dar și de a observa comportamente sau atitudini importante pentru companie/instituție.

Ca și în cazul rezultatelor Barometrului anterior, *experiența în domeniu* a reprezentat un criteriu foarte important în deciziile privind angajarea unui absolvent de învățământ superior. Această situație se explică prin strategiile curente privind resursele umane ce preferă o valorificare cât mai rapidă a potențialului unui angajat, cât și prin dorința angajatorilor de a avea o instanță anterioară de verificare a competențelor angajatului (implicit de scăderea riscului de eșec în identificarea celui mai bun candidat pentru postul disponibil).

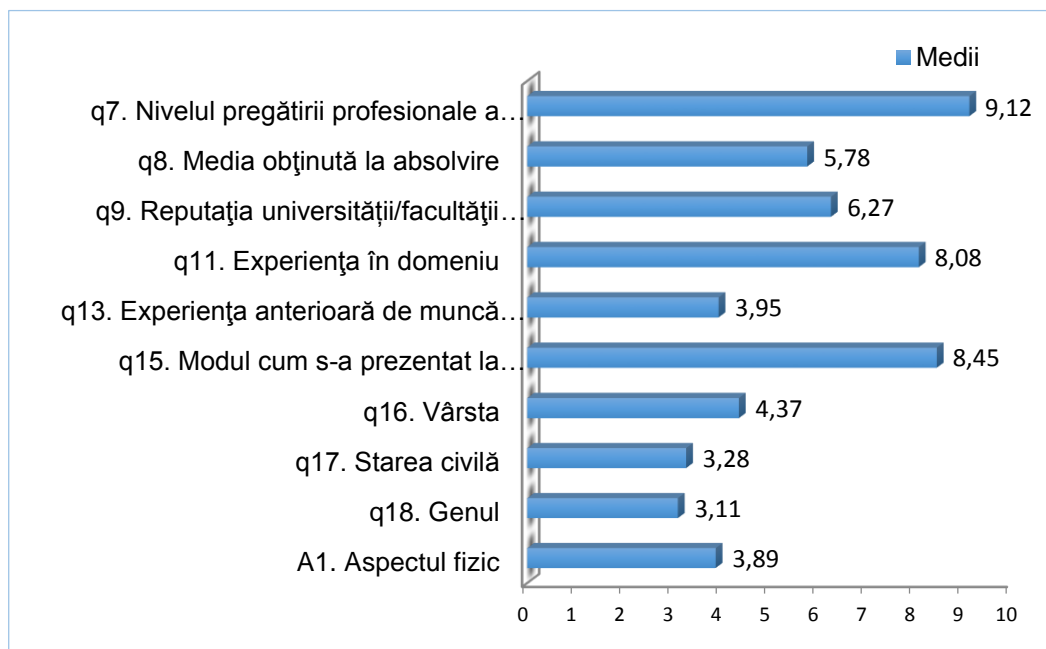


Figura III 44 În procesul de angajare a absolvenților de învățământ superior, cât de importante sunt următoarele criterii în firma / instituția dvs?

Apropiate de jumătatea intervalului sunt criteriile privind *reputația universității/facultății* *absolviți* și *media de absolvire*. Această stare de fapt demonstrează încrederea pe care o parte dintre angajatori o au în universități și în sistemul de evaluare utilizat de acestea. Acest lucru este observat în special în cazul reputației, unul din doi respondenți acordând un scor de peste 8 în acest caz, în timp ce doar unul din șase a acordat un scor similar pentru media de absolvire a candidatului (reamintim, 10 reprezintă importanța maximă acordată acestui criteriu).

Cu o medie mai redusă apar criterii precum *genul*, *starea civilă* situație explicabilă ținând cont de faptul că legislația muncii interzice orice discriminare care are la bază astfel de criterii. Aceeași situație o întâlnim și în cazul criteriului *vârsta*, deși aici media este ușor mai ridicată. Surprinzător, *experiența anterioară de muncă în străinătate* nu apare ca un criteriu foarte important, având un scor foarte apropiat de cel înregistrat în cazul *aspectului fizic*. Interviuurile individuale demonstrează că acest rezultat ține în primul rând de ideea larg împărtășită a angajatorilor că experiența profesională contează, indiferent dacă aceasta a fost dobândită în țară sau în străinătate.

O analiză a dispersiei (Tabelul III.21) răspunsurilor pe baza valorii înregistrate de abaterea standard arată că angajatorii apreciază în mod foarte diferit aceste criterii. De exemplu, deși jumătate dintre angajatori consideră *reputația universității/facultății* ca

fiind importantă în angajare, unul din trei respondenți acordă o importanță scăzută sau foarte scăzută acestui criteriu. O polarizare similară a opiniilor este întâlnităși în cazul criteriului *vârstă*.

Tabel III. 21 Abaterile standard calculate pentru notele medii acordate criteriilor de selecție a potențialilor angajați

	- Abaterea standard-
Nivelul pregătirii profesionale a candidatului	0,898
Media obținută la absolvire	2,298
Reputația universității/facultății absolvite	3,042
Experiența în domeniu	1,629
Experiența anterioară de muncă în străinătate	2,638
Modul cum s-a prezentat la interviul / concursul de angajare	1,654
Vârsta	2,752
Starea civilă	2,112
Genul	1,917
Aspectul fizic	2,411
Baza: N=1574	

Pe baza valorilor coeficienților prezentați în matricea III.10 se poate concluziona că nu există legături între criteriile de selecție. Faptul că un criteriu este important pentru un angajator nu presupune că acesta va da importanța unui alt criteriu.

Matrice III. 10 Coeficienții de corelație ai criteriilor de selecție

		Q7	Q8	Q9	Q11	Q13	Q15	Q16	Q17	A1
Q7	Nivelul pregătirii profesionale a candidatului	1								
Q8	Media obținută la absolvire	.03	1							
Q9	Reputația universității/facultății absolvite	.00	.01	1						
Q11	Experiența în domeniu	.01	.01	.00	1					
Q13	Experiența anterioară de muncă în străinătate	.05	.01	.056	-.01	1				
Q15	Modul cum s-a prezentat la interviul / concursul de angajare	.01	.01	.01	.01	-.01	1			
Q16	Vârsta	.00	.02	-.01	.02	.03	-.04	1		
Q17	Starea civilă	.01	.00	-.03	.02	.00	-.01	.01	1	

Q18	Genul	.00	.00	.04	.01	.03	.02	.01	.04	1	
A1	Aspectul fizic	- .04	.00	.04	.093 **	.02	.03	- .01	.02	.00	1
*Corelația este semnificativă la nivel de 0,05 (test bilateral)											
**Corelația este semnificativă la nivel de 0,01 (test bilateral)											

Angajatorii au evaluat pe o scală de la 1 la 5 (unde 1 - „Deloc important” iar 5 „Foarte important”) importanța abilităților și competențelor precum și nivelul de mulțumire cu privire la aceste abilități/competențe întâlnite la absolvenții angajați. Analizând acest set de întrebări putem evidenția care sunt abilitățile/competențele foarte importante pentru angajatori dar și nivelul de mulțumire (*Tabelul III.22*).

Tabel III. 22 Abilități și competențe ale absolvenților. Importanță versus nivel de mulțumire

Criteriu	Nivel importanță	Nivel mulțumire	Media diferenței	t	sig
Gândirea analitică	4.37	4.02	0.35	11.31	.000
Cunoașterea foarte buna a domeniului în care se angajează	4.11	3.85	0.26	7.51	.000
Capacitatea de comunicare (cu colegii, superiorii, clientii etc.)	4.09	3.92	0.18	5.21	.000
Capacitatea de a lucra în echipa	4.01	3.87	0.14	4.12	.000
Proactivitatea	3.94	3.56	0.38	10.67	.000
Punctualitatea	3.91	3.83	0.07	2.33	.020
Spiritul critic	3.90	3.53	0.36	10.86	.000
Abilitatea de a folosi computerul	3.87	4.13	-0.26	-8.50	.000
Creativitatea	3.81	3.80	0.01	0.20	.839
Atitudinea pozitivă fata de munca	3.81	4.14	-0.33	-9.73	.000
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	3.60	3.87	-0.27	-8.51	.000
Abilitatea de a scrie și vorbi într-o limba straina	3.59	4.31	-0.72	-22.12	.000
Capacitatea de a se organiza eficient	3.57	3.56	0.01	0.30	.764

Capacitatea de a redacta o argumentatie concisa și la obiect	3.53	3.88	-0.35	-10.13	.000
Capacitatea de a conduce o echipa	3.42	3.64	-0.22	-5.38	.000

Cel mai important criteriu este considerat "Gândirea analitică" cu un nivel mediu de importanță de 4.37. Nivelul de mulțumire față de această abilitate/competență este de 4.02. O evaluare bună dar sub nivelul mediu de așteptare. Diferența dintre cele două valori este semnificativă statistic.

Alte abilități/competențe considerate importante sunt: "Cunoasterea foarte buna a domeniului în care se angajează", "Capacitatea de comunicare (cu colegii, superiorii, clientii etc.)", "Capacitatea de a lucra în echipa" și "Proactivitatea". Pentru toate acestea nivelul de mulțumire este mai mic decât nivelul de importanță.

Analiza modului în care angajatorii apreciază diferite categorii de competențe (înțelese ca ansamblu structurat de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini oferă ocazia înțelegerii mai profunde a așteptărilor în această arie. Conform datelor de cercetare, un absolvent de învățământ superior este apreciat, în prezent, mai ales pentru capacitățile cognitive (*gândirea analitică*), pentru competențele de comunicare (*capacitatea de comunicare cu colegii, superiorii, clienții etc.*) și pentru nivelul de cunoaștere a domeniului în care se va profesa (*cunoașterea foarte bună a domeniului în care se angajează*). Cum se poate observa în *Figura III45*, o altă capacitate așteptată de la absolvenți este *proactivitatea*, înțeleasă mai ales ca o atitudine de implicare constantă în rezolvarea problemelor care pot să apară la locul de muncă.

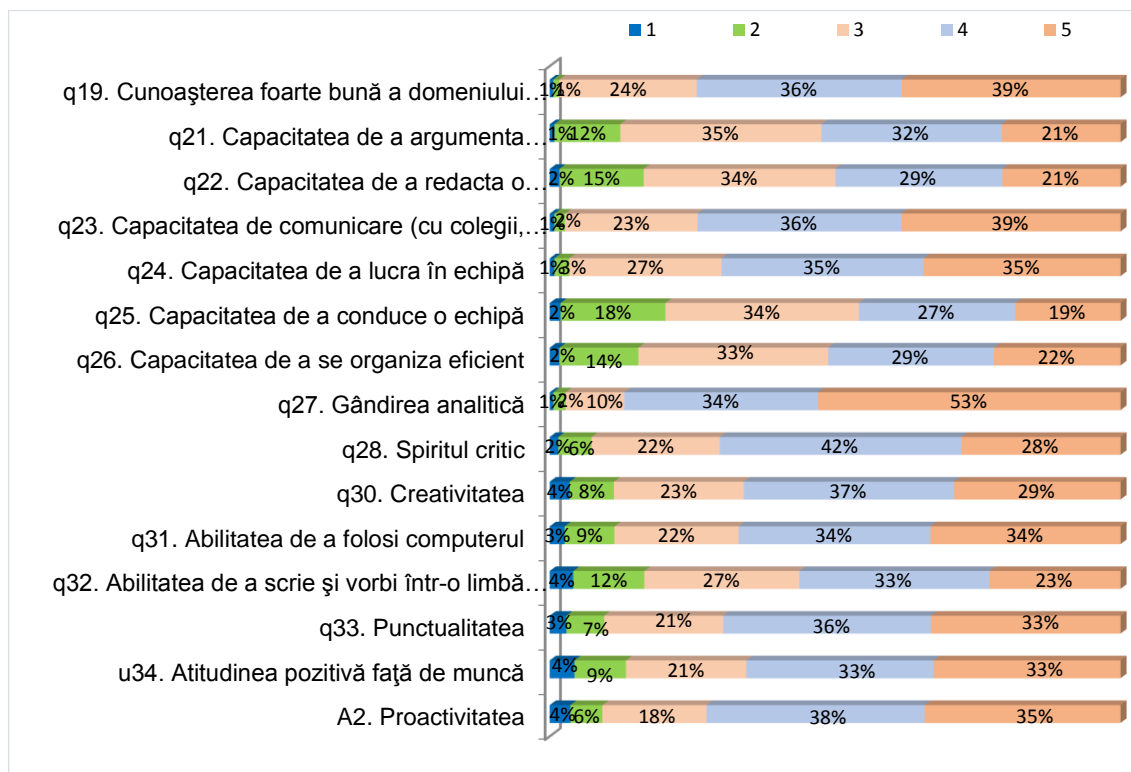


Figura III 45Cât de important este pentru firma / instituția dvs. ca absolvenții care doresc să se angajeze să dețină următoarele abilități și competențe generale?

O importanță mai redusă o observăm în cazul acelor competențe ce presupun un anumit specific al locului de muncă, de exemplu, deținerea unei funcții manageriale sau de coordonare a unei echipe, utilizarea unei limbi străine sau a calculatorului (ultimele două, corespunzând totuși unor competențe cheie, asumate de România ca fiind formate la nivel funcțional pentru toți absolvenții învățământului obligatoriu!). Sunt surprinzătoare ponderile ridicate ale răspunsurilor care acordă o importanță redusă unor competențe transversale, utile indiferent de natura sarcinilor de lucru, precum:

- ✓ organizarea activității proprii (49%)
- ✓ creativitatea (35%)
- ✓ atitudinea pozitivă față de muncă (34%)
- ✓ lucrul în echipă (31%)
- ✓ spiritul critic (30%).

De asemenea, răspunsurile angajatorilor par să țină doar parțial cont de faptul că analiza este focalizată pe situația absolvenților cu studii superioare, cu un nivel de calificare mai înalt, ceea ce presupune și un grad mai ridicat al autonomiei la locul de

muncă. În lipsa unei cercetări similare cu focalizare pe alte categorii de absolvenți (de exemplu, cei cu studii liceale sau școală profesională) putem doar avansa ipoteza că aceste așteptări mai scăzute țin de specificul firmei/instituției participante la cercetare (peste 90% fiind IMM-uri) și de natura locurilor de muncă oferite absolvenților, uneori inferioare nivelului lor de calificare.

Dincolo de aceste posibile explicații, putem vorbi și despre așteptări ale angajatorilor orientate și de experiența anterioară de recrutare sau, cu alte cuvinte, de așteptări influențate de aprecierile privind gradul în care absolvenții ce s-au angajat în ultima perioadă în companie/instituție dețin aceste competențe. *Figura III45* pune față în față aceste două aspecte, demonstrând faptul că doar în cazul anumitor capacități putem găsi un grad relativ ridicat de convergență între gradul de apreciere a importanței unei competențe și gradul de mulțumire cu privire la nivelul deținut de absolvenții de studii superioare angajați recent.

Chiar în cazul acelor competențe apreciate ca fiind cele mai importante observăm un grad mai redus de satisfacție cu privire la gradul în care noii angajați demonstrează o gândire analitică, capacitate de comunicare cu colegii, superiorii, clienții etc. sau cunoaștere foarte bună a domeniului în care s-au angajat. La polul opus se situează capacități precum exprimarea sintetică, concisă sau cea de a argumenta convingător un punct de vedere, unde gradul de apreciere a nivelului deținut este mai ridicat în comparație cu importanța acordată.

Această stare de fapt demonstrează prioritatea dezvoltării relațiilor parteneriale între instituțiile de învățământ superior și reprezentanți ai angajatorilor și ai mediului de afaceri, care să permită o informare bi-direcțională cu privire la competențele urmărite a fi formate în universitate (ieșirile) și contextele în care aceste competențe își pot demonstra relevanța. Un foarte bun exemplu în acest sens poate fi competența proactivitate ce înregistrează un decalaj între importanța acordată de angajatori și satisfacția cu privire la nivelul deținut de noii angajați: doar un dialog structurat poate să conducă la definirea în detaliu a unei astfel de competențe și poate conduce la dezvoltarea ofertei curriculare actuale a unei instituții de învățământ superior. Vice-versa, companiile sau instituțiile publice pot căuta să valorifice mai bine (prin strategiile de dezvoltare a firmei/instituției) abilitățile acestor noi angajați în arii precum utilizarea calculatorului sau exprimarea într-o limbă străină.

Competențele unde există în prezent cel mai înalt grad de convergență precum capacitatea de organizare eficientă a muncii sau creativitatea rămân, de asemenea, o importantă temă de reflecție pentru ambele categorii de actori.

3.4.2. Preferințe pentru diferite tipuri de absolvenți

Angajatorii au fost chestionați și cu privire la preferințele pentru un absolvent al unei anumite categorii de universități, din perspectiva formei de proprietate. Într-un scenariu în care aceștia trebuie să aleagă între doi candidați care au un nivel de pregătire similară, observăm că pentru o parte dintre angajatori tipul de universitate contează. După cum se observă în *Figura III 46*, există o diferență de 10 p.p. între cei care preferă un absolvent al unei universități de stat și cei care preferă un absolvent al unei universități particulare, în condițiile în care doar 2% dintre subiecți nu răspund și tot 2% nu se pot decide pentru a formula un răspuns.

Interviurile individuale cu reprezentanții mediului de afaceri și cu angajatorii din sectorul public sau din sectorul ONG oferă unele explicații cu privire la motivele pentru care preferă un tip de universitate sau alta, cât și cu privire la modalitățile prin care ajung să cunoască instituțiile de învățământ superior (direct, ca absolvent de studii de licență, master sau doctorat sau indirect, prin contactul cu profesorii, studenții sau absolvenții de universitate).

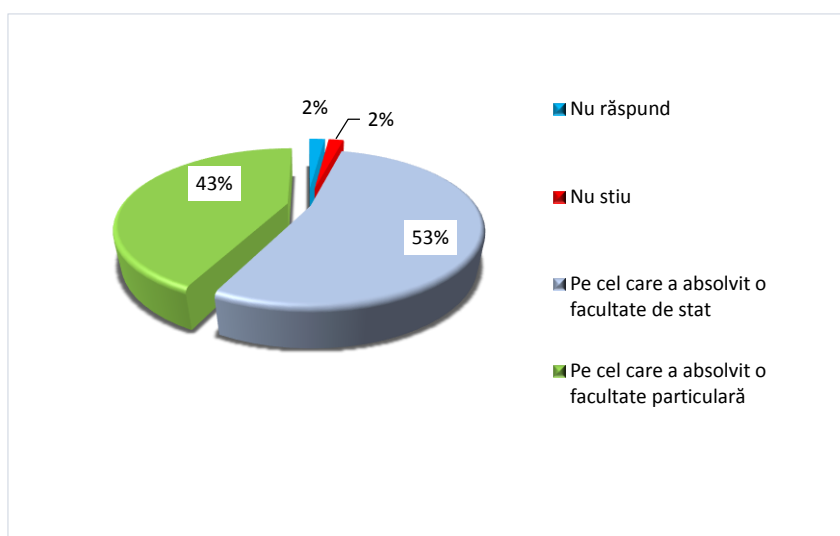


Figura III 46 Dacă ar trebui să alegeți între doi candidați cu pregătire similară, pe care l-ați angaja?

Situația este perfect echilibrată în cazul unui scenariu similar în care angajatorii sunt puși să aleagă între un absolvent care a urmat o facultate în România și unul care a urmat o facultate în străinătate: în fiecare categorie regăsim aproape jumătate dintre respondenți.

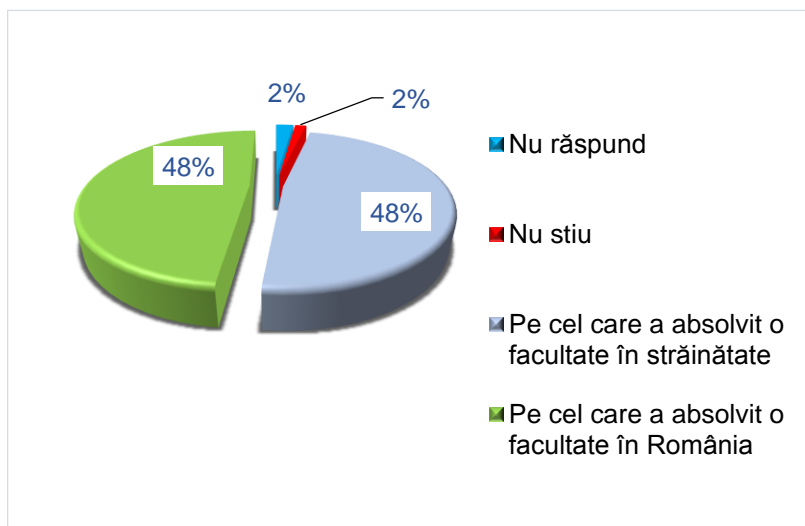


Figura III 47 Dacă ar trebui să alegeți între doi candidați cu pregătire similară, pe care l-ați angaja? (instituție de învățământ din România/din străinătate)

După cum am văzut deja, angajatorii au ca și criteriu important în alegerea unui absolvent gradul său de experiență. Acest lucru este confirmat și de datele din [Figura III 48](#), unde absolventul care a avut un loc de muncă pe timpul facultății (fără a se preciza dacă acel loc de muncă este relevant pentru postul oferit de companie) este preferat de aproape 40% dintre respondenți.

Surprinzător, absolvenții care au fost implicați în activități de voluntariat pe timpul facultății sunt preferați de o pătrime dintre angajatori, ceea ce confirmă tendința de recunoaștere a relevanței acestei modalități de a dobândi experiență. În acest caz sunt apreciate varietatea activităților în care s-a implicat, tipurile de responsabilități asumate și gradul de implicare, ce amintesc de criteriul *proactivității* analizat anterior.

Ca și în cazul voluntariatului, preferința pentru un absolvent care a lucrat doar cu timp parțial în timpul studiilor universitare este argumentată de angajatori ca oferind garanția unei îmbinări adecvate a timpului alocat serviciului și timpul dedicat studiului. Observăm în acest caz și o pondere mai ridicată a celor care au avut dificultăți să aleagă un răspuns cât și a celor care nu au oferit niciun răspuns la această întrebare.

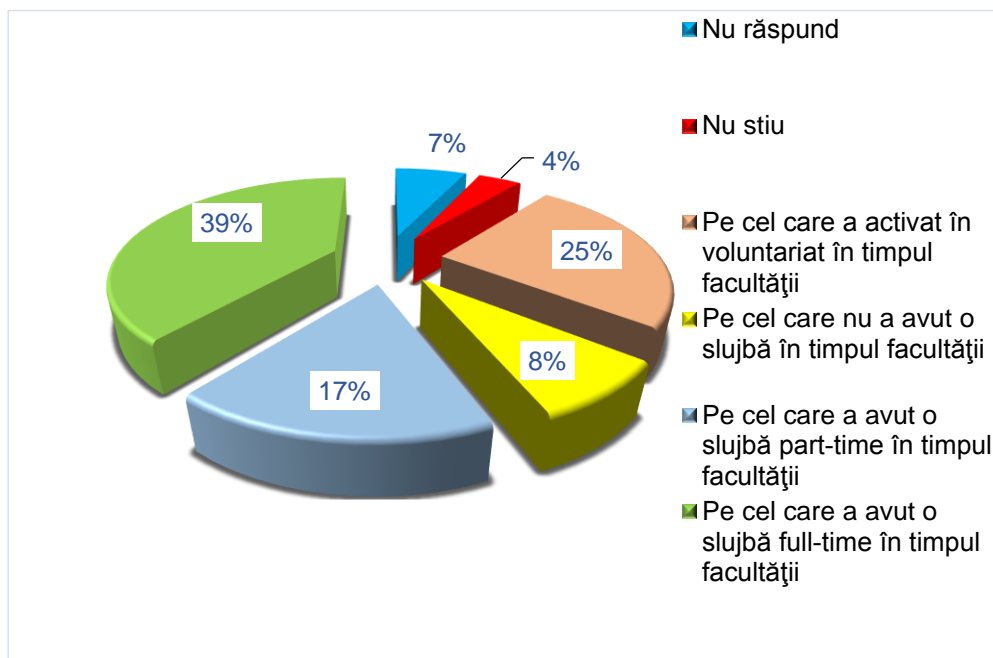


Figura III 48 Dacă ar trebui să alegeți între doi candidați cu pregătire similară, pe care l-ați angaja?

Există diferențe între angajatori și în ceea ce privește preferința pentru un absolvent care are doar studii de licență în comparație cu unul care are și studii de master. Astfel, puțin peste jumătate indică o alegere pentru un absolvent cu un nivel mai înalt de studii, în timp ce 45% declară că ar alege absolventul care are doar studii de licență. Nivelul de studii al respondenților ar putea oferi o cheie de înțelegere a acestor alegeri, pornind de la ipoteza că școala cea mai înaltă absolvită poate orienta, alături de specificul locului de muncă vizat, preferința pentru un tip de candidat sau altul.

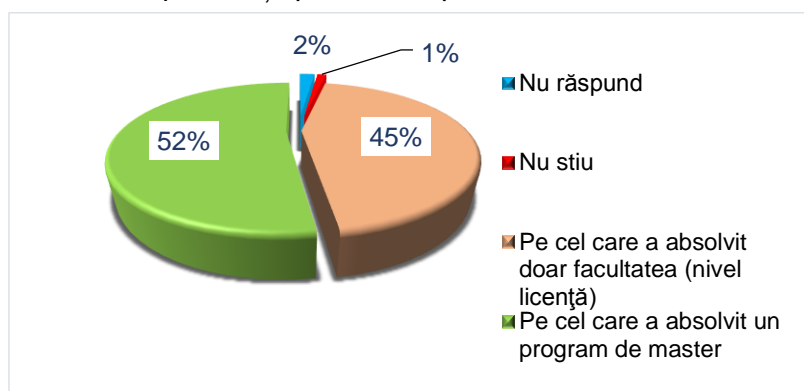


Figura III 49 Dacă ar trebui să alegeți între doi candidați cu pregătire similară, pe care l-ați angaja? (nivel licență/master)

3.4.3 Investiții în formarea profesională a angajaților

Aspectele prezentate până acum au demonstrat modalitățile diferite de abordare a procesului de formare inițială din partea angajatorilor, atât în ceea ce privește gama competențelor așteptat de la un absolvent de studii universitare, cât și strategiile de recrutare. Această secțiune explorează perspectiva învățării pe tot parcursul vieții și oportunitățile pe care absolvenții le au de a continua procesul de formare și dezvoltare profesională și după ce s-a angajat.

Deși multe din firmele/instituțiile incluse în cercetare au un număr relativ redus de angajați, există o preocupare declarată pentru formarea continuă. După cum se observă în *Figura III 50*, peste jumătate dintre respondenți indică faptul că organizează diferite activități de formare dedicate angajaților, fără a apela la servicii specializate externe. În cea mai mare parte, aceste cursuri se încadrează în aria programelor de educație non-formală și informală și nu se finalizează cu o formă de certificare oficială, recunoscută la nivel național. Interviuurile individuale oferă o serie de exemple de astfel de activități, printre care activități de mentorat și tutorat, activități de transfer de know-how inter-generațional în perspectiva pregătirii la locul de muncă, auto-instruirea etc.

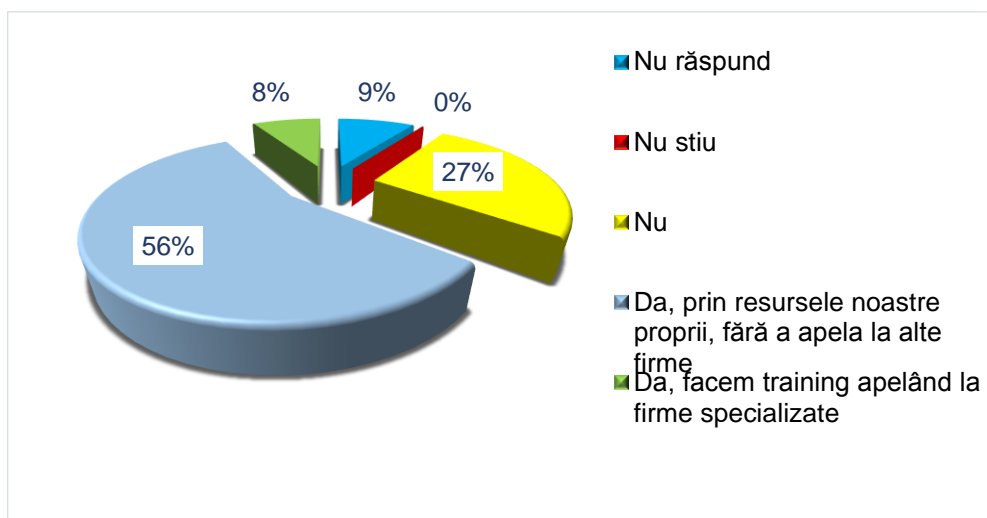


Figura III 50 Organizați cursuri de formare / pregătire profesională pentru angajați?

Aproape unul din zece angajatori a declarat că reușește să ofere angajaților oportunități de pregătire profesională cu sprijinul unor furnizori specializați de servicii de formare profesională continuă. În acest caz activitățile de formare au un grad mai mare de structurare și conțin mai multe elemente specifice: un context organizat (program), o serie de resurse de învățare care susțin achiziția de competențe, resurse pentru evaluare etc.

Faptul că doar 27% dintre angajatori indică faptul că nu oferă ocazii de învățare/pregătire profesională în prezent (la care se adaugă 9% care nu răspund la această întrebare) este un lucru îmbucurător din perspectiva ratei foarte scăzute înregistrate de România în această arie (sub 2% conform datelor INS) și a priorității pe care o reprezintă ținta legată de participarea la formarea continuă în cadrul programului Europa 2020.

Din perspectiva parteneriatului companie-universitate-individ pentru dezvoltarea competențelor profesionale necesare la locul de muncă, datele de cercetare arată că angajatorii văd în mod relativ echilibrat această implicare. Dacă avem în vedere răspunsurile cumulate (în mare și foarte mare măsură) observăm în *Figura III51* că există așteptări apropiate de la toate aceste trei categorii de actori. Rămân totuși o provocare cei 18% dintre angajatori care consideră că acest parteneriat trebuie susținut într-o mai mică măsură de companii. Campaniile de informare cu privire la beneficiile pe termen lung ale investițiilor în dezvoltarea profesională a angajaților, activitățile de conștientizare privind propriile nevoi (de tipul *bilanțul competențelor*) care să susțină noi strategii de dezvoltare a resurselor umane pot reduce în viitor numărul acestei categorii de angajatori.

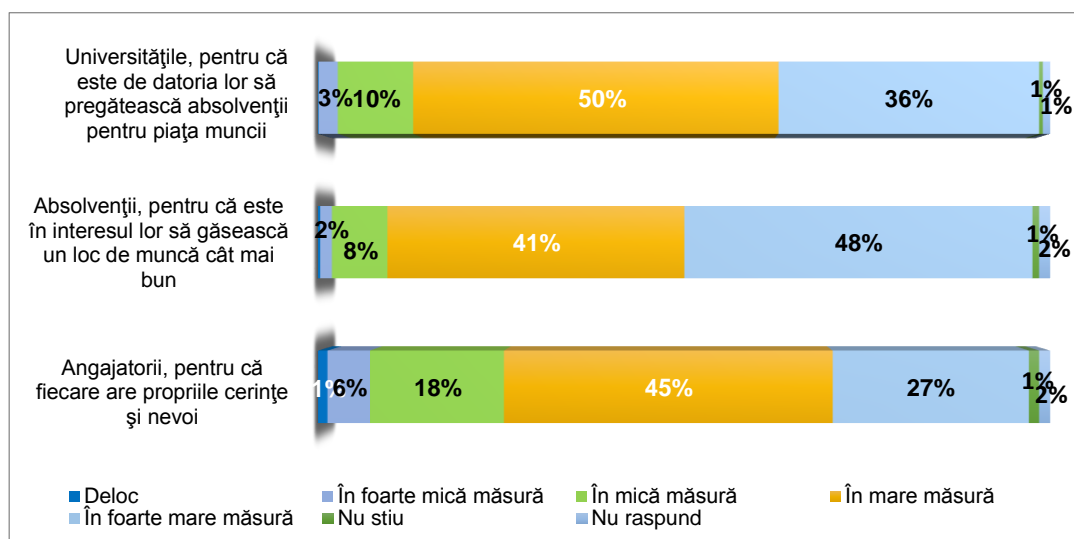


Figura III 51În ce măsură fiecare dintre următorii actori sociali ar trebui să se asigure că absolvenții dețin abilitățile și competențele necesare pentru a corespunde cerințelor de la locul de muncă?

Doar aproximativ una din zece organizații participante la cercetare indică faptul că folosește în mod frecvent sau permanent un instrument important în strategiile de resurse umane, internship-ul. Aproape 70% dintre angajatori declară că nu au folosit niciodată tineri care lucrează benevol o anumită perioadă pentru a se putea familiariza sau chiar specializa într-un anumit domeniu de activitate.

Observăm astfel un potențial foarte important pentru viitor de a depăși cercul vicios înregistrat în cazul obținerii primului loc de muncă, accesibil în multe cazuri doar celor care pot demonstra o experiență profesională anterioară. Acest lucru presupune un cadru organizat de cooperare și politici care să stimuleze/care să susțină companiile și în această privință.

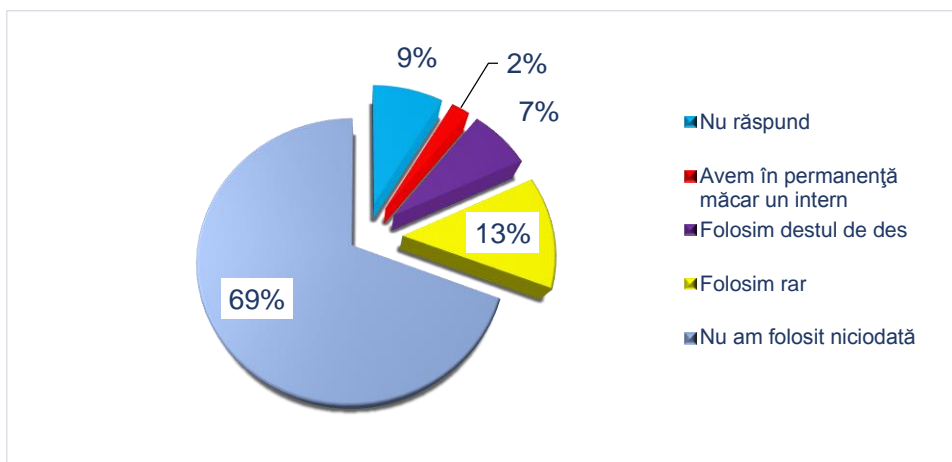


Figura III 52 Organizația dvs. obișnuiește să folosească interni – tineri care lucrează benevol (neplătiți sau plătiți mult sub nivelul pieței) o perioadă de timp având drept beneficiu faptul că se specializează/familiarizează cu domeniul de activitate?

Mai mult de jumătate dintre angajatorii chestionați au încredere ridicată în instituțiile de învățământ superior, considerând că universitățile reușesc în mare sau foarte mare măsură să pregătească studenții pentru a face față cerințelor viitorului loc de muncă.

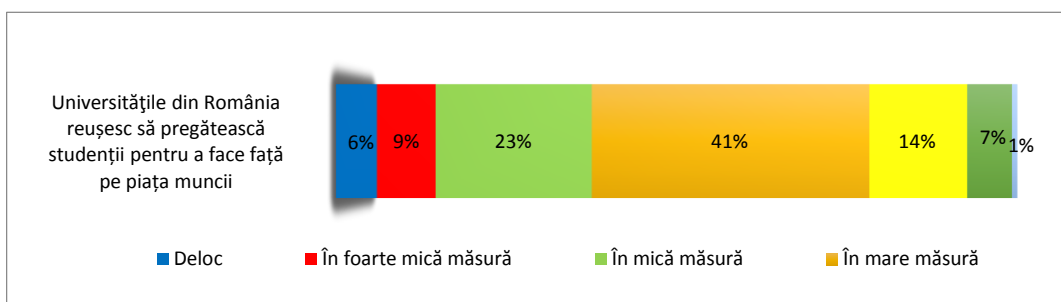


Figura III 53... În ce măsură considerați că universitățile din România reușesc să pregătească Studenții pentru a face față pe piața muncii

După cum se observă în **Figura III 53**, la polul opus se află 15% dintre angajatori, care au în mică măsură sau deloc încredere în capacitatea universităților de a dezvolta competențe esențiale pentru actuala piață a muncii. Majoritatea acestor opinii se bazează pe experiența negativă de angajare a unor absolvenți din învățământul

superior, fiind nevoie de o cercetare tematică specifică pentru a înțelege cum apare această încredere scăzută în universități.

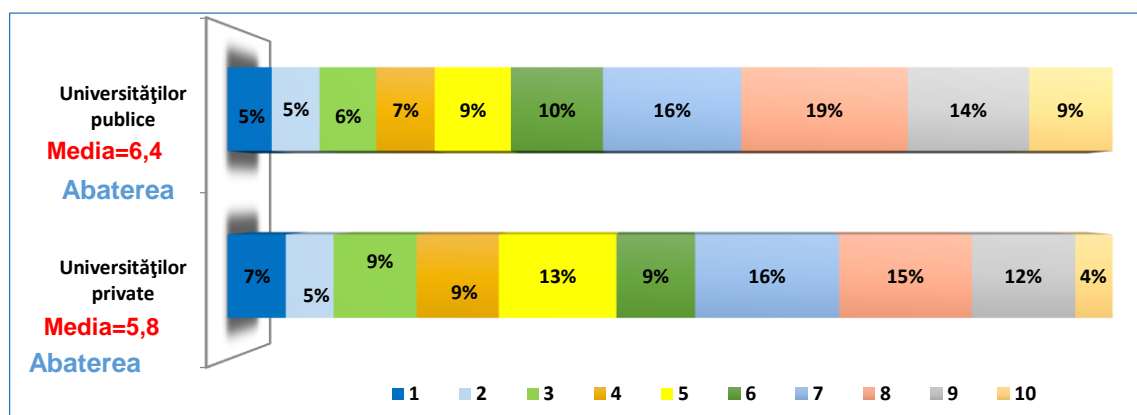


Figura III 54 Dacă aveți cunoștințe despre învățământul superior public și/sau privat, ce notă acordați ...?

Figura III.54 arată că atât pentru învățământul public, cât și pentru învățământul particular există o foarte mare varietate de opinii cu privire la calitatea serviciilor pe care le oferă, situație demonstrată și de valoarea înregistrată de abaterea standard. Ca medie și în cazul acestei întrebări universitățile publice înregistrează un scor mai ridicat (6.4 în comparație cu 5.8). Se poate garanta cu o probabilitate de 99,99% că diferența dintre cele două medii este semnificativă statistic ($t=6.8$). Din nou regăsim un grup de angajatori cu o încredere foarte scăzută în calitatea universităților, ponderea în cazul învățământului public fiind de 16%, în timp în cazul învățământului privat este de 21%. Este importantă analiza sistematică a modului în care angajatorii justifică această opinie, interviurile individuale oferind mai multe tipuri de explicații.

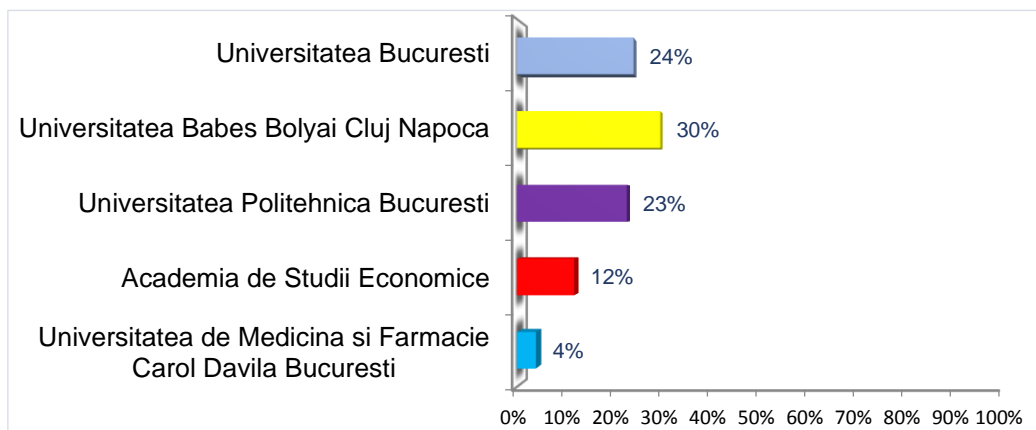


Figura III 55 Care credeți că sunt cele mai bune 5 universități din România?

Invitați să indice care sunt universitățile pe care le consideră a fi cele mai bune, angajatorii au cea mai mare încredere în universități de tradiție din învățământul public, una din Cluj Napoca și patru din București, după cum se poate observa în [Figura III55](#). În interpretarea acestui rezultat trebuie să ținem cont și de faptul că angajatorii din București au cea mai mare pondere în totalul subiecților investigați (22%).

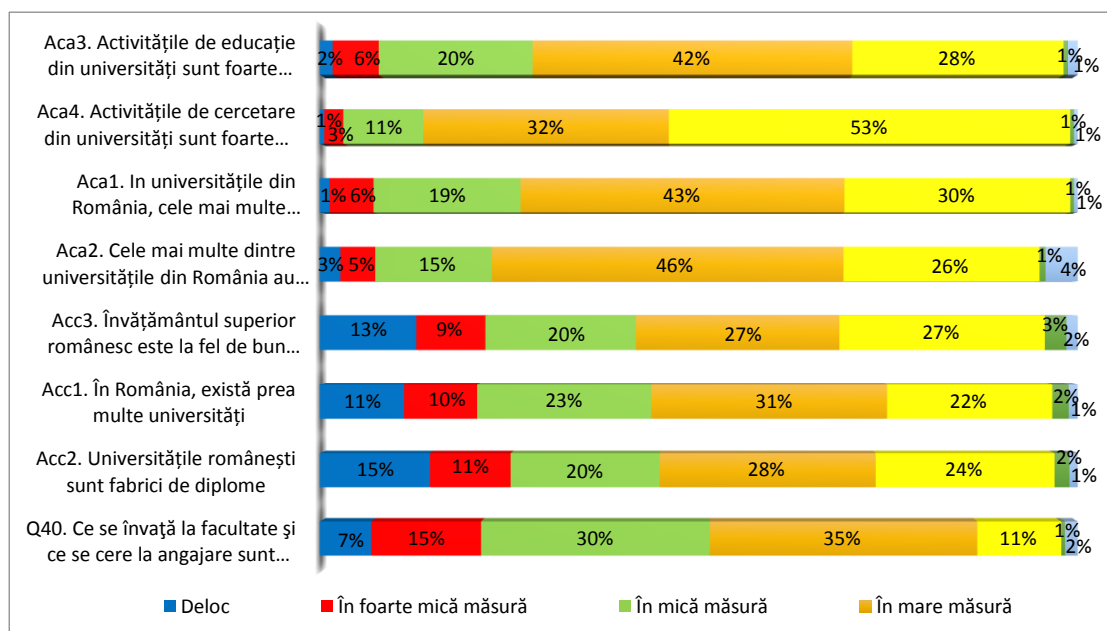


Figura III 56 În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații ce fac referire la sistemul de învățământ superior din România...?

Printre aspectele incluse în analiza noastră cel mai mult apare neîncrederea în adecvarea curriculumului la cerințele de pe piața forței de muncă. Aproape jumătate dintre subiecții investigați reclamă această lipsă de relevanță, o pondere apropiată având și cei care încă văd în universități în primul rând un furnizor de diplome, reclamând numărul lor prea ridicat. Observăm astfel că atunci când avem în vedere aspecte concrete gradul de încredere este semnificativ mai redus în comparație cu evaluarea generală. Astfel aproximativ 30% dintre respondenți au o încredere scăzută în rolul universităților și cercetării din universități pentru dezvoltarea economică, în competențele cadrelor didactice.

O pondere ridicată o au și răspunsurile care consideră că învățământul superior din România nu este la același nivel cu cel din statele occidentale, aici observându-se însă o puternică dispersie a răspunsurilor. Astfel 42% dintre răspunsuri consideră că școlile noastre sunt în măsură redusă apropiate de instituțiile similare din vest, în timp ce 54% cred opusul, fiind în mare măsură de acord cu ideea că nu există diferențe calitative între acestea.

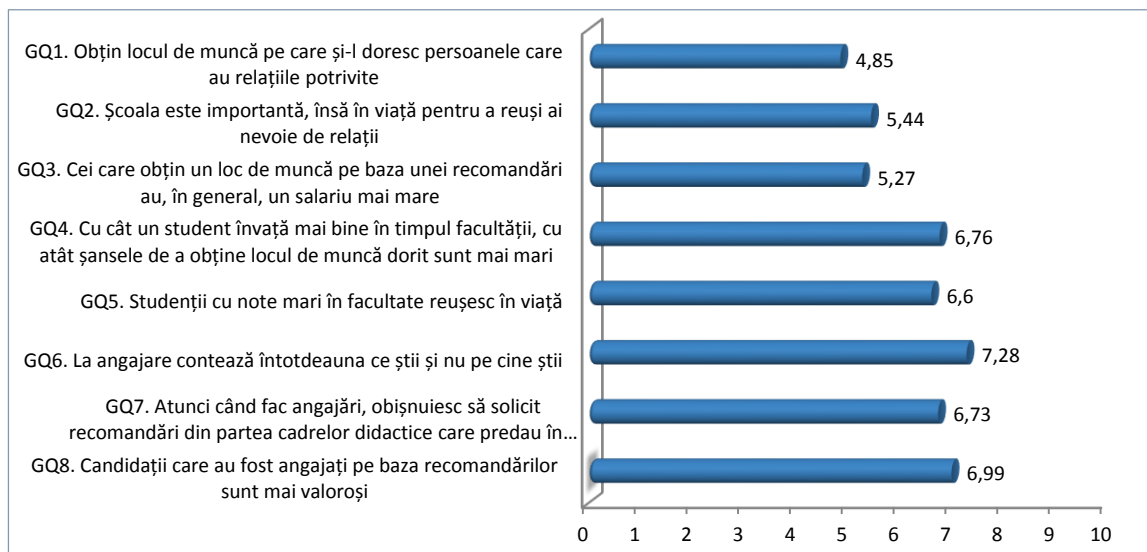


Figura III 57 În ce măsură sunteți de acord cu următoarele enunțuri

Angajatorii investigați au opinii foarte diferite și în ceea ce privește măsura în care succesul pe piața muncii depinde doar de competențele unui absolvent sau intervin și alți factori (relațiile, sprijinul informal ce poate facilita o inserția profesională). După cum se poate observa în Figura III.58 angajatorii susțin principiile meritocratice, fiind în mare măsură de acord că la angajare contează în primul rând ceea ce știi. Cu toate acestea, o pondere apropiată a răspunsurilor se înregistrează și în cazul angajatorilor care sunt în mare măsură de acord că absolvenții care sunt recomandați sunt mai valoroși în comparație cu alți candidați.

În matricea III.11 sunt prezentate valorile coeficienților de corelație între notele acordate importanței criteriilor de angajabilitate.

Angajatorii care obișnuiesc să solicite recomandări din partea cadrelor didactice apreciază că cei angajați pe baza acestor recomandări sunt mai valoroși. Legătura dintre cele două variabile este directă, de intensitate slabă spre medie, semnificativă statistic pentru o probabilitate de 99,99% ($r=0.482$).

Interesant este faptul că angajatorii care dau importanță recomandărilor cadrelor didactice provin din societăți cu un număr mic de angajați (Figura III.58). Diferența dintre mediile acordate de către angajatorii grupați în funcție de mărimea societății a fost testată cu ajutorul testului ANOVA ($F=4.6$; $\text{sig}=0.004$).

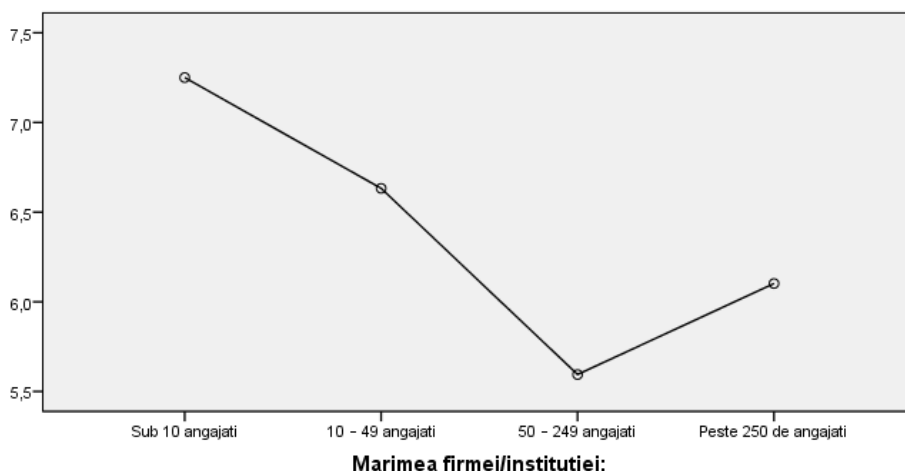


Figura III 58 Nota medie acordată de angajatori importanței recomandărilor din partea cadrelor didactice care predau în universități în funcție de mărimea societății

În mod similar, majoritatea angajatorilor cred că există o relație directă între performanța ca student în timpul facultății și cea ca angajat și că notele mari prezic, de multe ori succesul profesional și personal. Cu toate acestea, există o pondere relativ ridicată de angajatori care văd, alături de școală și alți factori importanți pentru succesul în carieră (relațiile, recomandările etc.). Există o legătură directă, slabă, dar semnificativă statistic (pentru un nivel de semnificație de 0.01) între variabilele: "Obțin locul de munca pe care și-l doresc persoanele care au relațiile potrivite", "Școala este importantă, însă în viață pentru a reuși ai nevoie de relații" și "Cei care obțin un loc de munca pe baza unei recomandări au, în general, un salariu mai mare". Angajatorii care dau importanță relațiilor personale la angajare consideră că acestea sunt foarte importante pentru a reuși în viață ($r=0.293$) și că cei cu relații obțin un salariu mai mare ($r=0.368$).

Este important de remarcat însă faptul că prin recomandări angajatorii înțeleg și o informație suplimentară valoroasă oferită de un cadru didactic cu privire la un absolvent sau student cu privire la potențialul și competențele deținute de un candidat.

Matrice III. 11. Coeficienții de corelație ai criteriilor de angajabilitate

		GQ1	GQ2	GQ3	GQ4	GQ5	GQ6	GQ7	GQ8
GQ1	Obtin locul de munca pe care și-l doresc persoanele care au relațiile potrivite	1							
GQ2	Scoala este importanta. insa în viata pentru a reusi ai nevoie de relații	.293**	1						
GQ3	Cei care obtin un loc de munca pe baza unei recomandari au. în general. un salariu mai mare	.368**	.288**	1					
GQ4	Cu cat un student învață mai bine în timpul facultății. cu atat sansele de a obtine locul de munca dorit sunt mai mari	.061*	.072**	.183**	1				
GQ5	Studentii cu note mari în facultate reusesc în viata	-.062*	-.018	-.022	.190**	1			
GQ6	La angajare conteaza intotdeauna ce stii și nu pe cine stii	-.057*	-.047	-.033	.050	.106**	1		
GQ7	Atunci cand fac angajari. obisnuiesc sa solicit recomandari din partea cadrelor didactice care predau în universități.	.011	.018	.048	.185**	.224**	.055*	1	

GQ8	Candidatii care au fost angajati pe baza recomandarilor sunt mai valorosi	.016	.062*	.080**	.216**	.161**	.003	.482**	1
**Corelația este semnificativă la nivel 0,01 (test bilateral)									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

3.4.4 Studiului calitativ a percepției angajatorilor cu privire la calitatea SIS

Considerații metodologice

Au fost intervievați 10 angajatori din următoarele domenii și au fost codificați așa cum apare în *Tabelul III.23*:

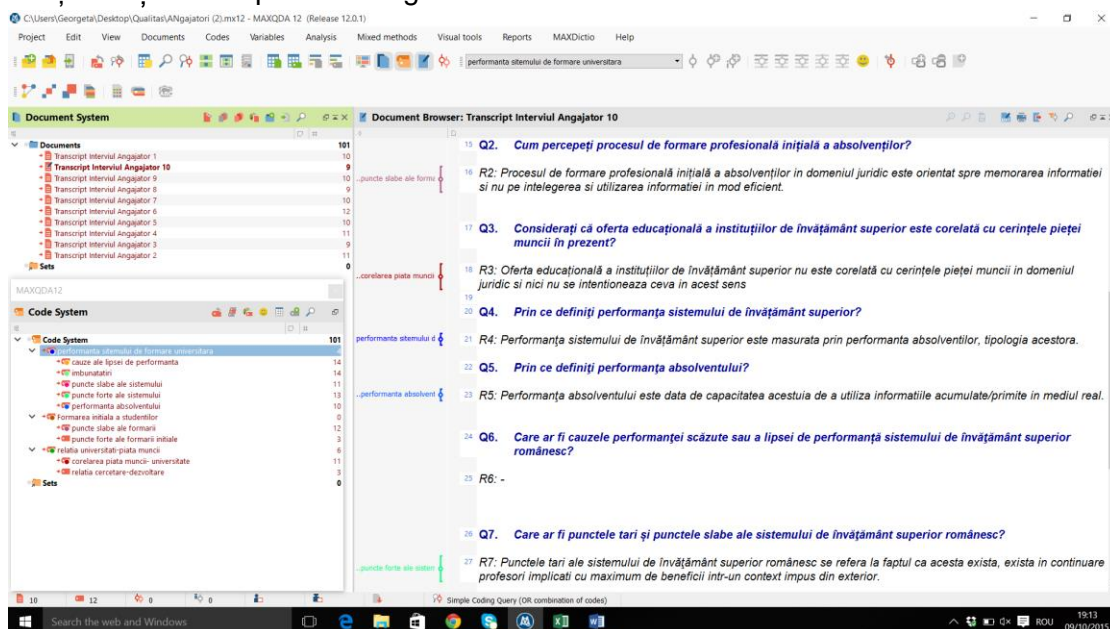
Tabel III. 23 Profil participanți.

Cod identificare angajator	Instituția / Firma	Domeniu
Angajator 1	Bancă comercială București	Bancar
Angajator 2	Integral Consulting R&D	Consultanță, cercetare, dezvoltare și inovare
Angajator 3	Crescendo International	Aplicații, soluții și servicii IT&C
Angajator 4	ROMVAC Company SA București	Medical
Angajator 5	NFG Trade	Construcții
Angajator 6	M.B. Cabinet de avocat/Centrul de mediere	Juridic
Angajator 7	Himalaya Herbal Healthcare Romania	Medical
Angajator 8	Rhode & Schwarz Romania	Vânzări
Angajator 9	ONG Fundația Ruhama Oradea	ONG
Angajator 10	Gazeta de Sud din Craiova	Jurnalism

Tabel III. 24 Sistemul de coduri și subcoduri

Cod	Subcod	Fragmente /unități semnificative
Relația universității-piața muncii	Corelarea piața muncii- universitate	11
	Relația cercetare-dezvoltare	3
Formarea inițială a Studenților	Puncte forte ale formării	3
	Puncte slabe ale formării	12
Performanța sistemului universitar	Puncte slabe ale sistemului	11
	Puncte forte ale sistemului	13
	Performanța absolventului	10
	Cauze ale lipsei de performanță	14
	Strategii pentru îmbunătățire	14

Datele au fost analizate prin identificarea și interpretarea descriptivă a unităților de conținut așa cum apare în Imaginea III.3:



Imaginea III.3: Analiza datelor cu programul Maxqda12.

3.4.4.1 Relația universității-piața muncii

Primul aspect discutat în cadrul interviurilor face referire la percepția angajatorilor cu privire la relația între formarea universitară și inserția pe piața muncii a absolvenților. În acest sens participanții sunt de acord că există diferite niveluri de integrare a studiilor pe piața muncii, iar diferitele contexte profesionale își pun amprenta asupra acestor niveluri. Cu toate acestea există percepția împărtășită că nu există o coerență foarte clară între obiectivele și formarea universitară și cerințele impuse de piața muncii. Pe de o parte, participanții la interviu consideră, că oferta educațională a universităților nu este corelată cu domeniul practic:

"Oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior nu este corelată cu cerințele pieței muncii." [T.I. Angajator 5; Position: 18-18;]

Pe de altă parte se semnalează că relația de interdependentă între mediul profesional și cel universitar, chiar dacă există, nu este suficient de organizată și de sistematică. Așa cum spune unul dintre participanți:

"Relația mediului academic cu angajatorii/piața muncii nu este organizată și permanentă, există doar în baza unor contracte." [T.I. Angajator 4; Position: 14-14;]

"Relația mediului academic cu angajatorii/piața muncii este mai degrabă sporadică, nesustenabilă și nepredictibilă." [T.I. Angajator 9; Position: 14-14]

Cu toate acestea, se pot identifica și experiențe consolidate de promovare a relației între universități și angajatori, care pot fi considerate cazuri de bune practici. Un prim element de legătură între universități și piața muncii se realizează prin intermediul stagiilor de practică profesională a studenților.

"as putea sa caracterizez interesul universităților de a gazdui practica de specialitate a Studenților, acesta fiind focusul principal în relația de parteneriat. Locul secund îl ocupa dezvoltarea unor programe de intervenție comune care să permită profesorilor, respectiv cadrelor didactice cu o anumită componentă de cercetare aplicată a unor ipoteze. Pe locul al treilea aș menționa interesul universităților de colaborare pentru a găzdui munca cadrelor didactice în activități practice." [T.I. Angajator 1; Position: 15-15;]

O altă manieră de promovare a relației cu angajatorii sunt stagiile de internship, funcționale în anumite domenii, însă spre care după cum punctează unul dintre angajatori, universitățile nu se orientează:

"Stiu ca sunt foarte multe companii multinationale care oferă internship, din păcate noi nu am fost contactați de universități." [T.I. Angajator 3; Position: 14-14]

O altă experiență cu potențial o reprezintă "clusterelor" create între universități și firme, pentru dinamizarea relației de parteneriat academic-practic și pentru facilitarea implicării angajatorilor în reformele academice. Este cazul de succes al domeniului informatic promovat de Universitatea din Craiova:

"Am observat în ultimii 2-3 ani o preocupare a universității din Craiova de a încerca să se plieze pe cerințele pieței muncii în sensul în care s-au creat anumite cluster, s-au facilitat anumite întâlniri între angajatori și mediul universitar prin care piața muncii dorește oameni pregătiți și să găsim calea de reformare a curriculei. Clusterelor sunt axate pe partea de informatică-automată întrucât acesta este trendul." [T.I. Angajator 2; Position: 14-14]

Dacă relația între piața muncii și universitate nu se derulează conform așteptărilor angajatorilor, asta se întâmplă din motive diverse, unele având de-a face cu oferta de formare a universităților, altele cu competențele studenților, în vreme ce altele țin mai degrabă de sistem.

Percepția angajatorilor este că universitatea este foarte izolată de practica reală, iar programele formative nu asigură o învățare autentică, corelată cu nevoile reale ale societății. Participanții consideră că:

"Relația mediului academic cu angajatorii/piața muncii în domeniul juridic este slab dezvoltată la acest moment prin care mă refer la faptul că pe parcursul formării, Studenții cunosc foarte puțin tipologia reală a pieței muncii, ajungând ca la finalul pregătirii să aibă puține cunoștințe despre potențialul pieței muncii." [T.I. Angajator 10; Position: 14-14]

"Oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior nu este corelată cu cerințele pieței muncii în domeniul juridic și nici nu se intenționează ceva în acest sens" [T.I. Angajator 10; Position: 18-18]

Competențele studenților nu răspund nevoilor reale ale angajatorilor după cum adaugă unul dintre intervievați:

"Absolvenții sunt mai puțin pregătiți pentru domeniul privat, unde provocările sunt diferite, se solicită competențe de antreprenoriat, identificarea oportunităților de resurse, de parteneriate." [T.I. Angajator 1; Position: 19-19]

Lipsa unei coerențe și a unei planificări clare cu privire la medierea relației universitate/piața muncii a fost semnalată de majoritatea celor intervievați:

"la nivel general, deși poate nu cunosc direct aceste elemente, consider că mediul academic nu are o relație foarte dezvoltată cu angajatorii/piața muncii, nu există o abordare consecventă, totul se face sporadic și conjunctural." [T.I. Angajator 7; Position: 14-14]

"Relația mediului academic cu angajatorii/piața muncii nu este ordonată, nu există o strategie, un plan, totul se face pe relații." [T.I. Angajator 6; Position: 14-14]

"Cauza performanței scăzute este dată de faptul că relația mediului academic cu angajatorii/piața muncii nu este ordonată." [T.I. Angajator 6; Position: 24-24]

Un aspect interesant al relației universitate-piața muncii ține de promovarea cercetării realizate la nivel academic și transferul acesteia la nivelul profesional. În felul acesta, se menționează:

"În proiecte de ale noastre, unii dintre specialiștii din mediul academic sunt implicați în munca concretă ceea ce permite acestora să aibă legătura cu realitatea academică. Cu alte cuvinte, se creează oportunități de muncă pentru cadrele didactice." [T.I. Angajator 1; Position: 15-15]

În aceeași linie, se face referire la posibilitatea de a crea patente, inovații în colaborarea dintre cercetători și profesioniști:

"Particip foarte des la targuri internationale și pot afirma că performanța sistemului de învățământ superior este dată de produsele care se prezintă acolo unde unele institutii de învățământ, de cercetare, reusesc sa-și prezinte produsele sau rezultatele cercetării, la saloane de invenții, unde știți că românii sunt foarte premiați." [T.I. Angajator 8; Position: 20-20;]

Rezumând se consideră că în general piața muncii și mediul universitar stabilesc relații contextuale și sporadice cărora le lipsește coerența și planificarea ceea ce accentuează diferențele dintre așteptările angajatorilor și oferta formativă a facultăților ca și dezvoltarea competențelor studenților în acord cu cerințele mediului profesional.

3.4.4.2 Formarea inițială a studenților

Continuând secțiunea anterioară, acest subcapitol analizează în profunzime percepția angajatorilor cu privire la procesul educațional derulat în universități pentru a identifica punctele de vulnerabilitate și de îmbunătățire, dar și aspectele pozitive ce pot fi menționate și dezvoltate.

Puncte slabe ale formării inițiale

În primul rând angajatorii identifică aspectele care, potrivit experienței lor, ar putea fi ameliorate la nivelul sistemului de formare. În acest sens putem identifica diferite aspecte. Un prim aspect se referă la pregătirea studenților în ceea ce privește competențele specifice mediului profesional. Pe de o parte se face referire la caracterul teoretic al formării și la abordarea superficială a actului educațional.

"Procesul de formare profesională inițială a absolvenților în domeniul juridic este orientat spre memorarea informației și nu pe înțelegerea și utilizarea informației în mod eficient." [T.I. Angajator 10; Position: 16-16]

"procesul de formare profesională inițială a absolvenților este predominant teoretic." [T.I. Angajator 7; Position: 16-16]

Pe de altă parte se face trimitere la insuficiența stagiilor de practică profesională la nivel academic și ca atare dezvoltarea insuficientă a competențelor profesionale practice ale studenților vizate fiind în special competențele transversale:

"Ar fi de folos mai multe competențe cu aplicabilitate practică specifică și o atitudine schimbată față de anumite probleme sociale unde regăsim o opinie negativă față de grupurile vulnerabile." [T.I. Angajator 1; Position: 17-17]

"Există o pregătire teoretică bună în procesul de formare profesională inițială a absolvenților, dar multe lucruri practice sunt asimilate la locul de muncă; absolvenții au mai puține cunoștințe despre nevoile sau cerințele specifice ale unor angajatori care și-ar dori o experiență mai bogată din partea acestor absolvenți." [T.I. Angajator 8; Position: 16-16;]

"absolvenții sa aiba o pregătire teoretică bună dar mai puțin structurată pe cerințele specifice unor angajatori din piața muncii care ar dori mai multă aplicativitate practică și inițiativă." [T.I. Angajator 4; Position: 16-16; Author: Georgeta; 08/10/2015 21:03; Weight score: 0]

Competențele transversale precum cele de comunicare, adaptabilitate, lucru în echipă sau inițiativă au făcut obiectul opiniilor generalizate ale angajatorilor. Deși majoritatea angajatorilor considera că dezvoltarea abilităților practice trebuie să fie prioritară, sunt și participanți care apreciază pozitiv formarea studenților și semnalează paradoxul între lipsa unei formări practice și capacitatea de adaptare a studenților la realitățile muncii:

"Relația este extrem de slabă din punct de vedere teoretic, însă practic avem un paradox întrucât Studenții sunt extrem de adaptabili." [T.I. Angajator 6; Position: 16-16]

Puncte forte ale formării inițiale

Deși opinia angajatorilor s-a centrat predominant pe semnalarea dificultăților și a punctelor de vulnerabilitate, sunt și opinii care recunosc aspectele pozitive ale sistemului de formare inițială:

"Cunoștințele studenților acoperă o gamă destul de largă de domenii, ceea ce este un lucru bun, au o cultura specifică domeniului, ceea ce constituie, de asemenea, un avantaj. Aceștia sunt orientați spre zona aceasta, ceea ce este un lucru bun." [T.I. Angajator 1; Position: 17-17]

Baza teoretică solidă, tradiția educațională și calitatea cadrelor didactice reprezintă elemente cu potențial de schimbare pentru sistemul universitar, așa cum amintesc participanții la interviuri:

"Punctele tari ale sistemului de învățământ superior românesc sunt toate răspunsurile pozitive de la întrebările anterioare, faptul că avem tradiție, trebuie să avem promovare." [T.I. Angajator 6; Position: 26-26]

"Cunoștințele de bază sunt bine preluate și asimilate. Procesul de formare profesională inițială a absolvenților este foarte bun, informațiile sunt interesante, bine preluate." [T.I. Angajator 5; Position: 16-16]

Capitolul referitor la vulnerabilitățile și punctele forte ale sistemului de formare inițială se continuă și se completează cu următorul în care se analizează în profunzime percepția angajatorilor cu privire la performanța sistemului.

3.4.4.3 Performanța sistemului de formare universitară

Începem această secțiune cu concepțiile angajatorilor cu privire la performanța sistemului universitar. Aici concepțiile sunt diverse și oscilează între cele care conferă credibilitate sistemului și îl apreciază ca fiind unul pozitiv și cele care oferă o viziune critică accentuată cu recomandări pentru ameliorare.

Angajatorii definesc în maniere diferite performanța sistemului: de la asimilarea acestuia cu calitatea studenților, până la concepții mai pragmatice care țin de nivelul de integrare a absolvenților pe piața muncii:

"Performanța sistemului de învățământ superior este măsurată prin performanța absolvenților, tipologia acestora." [T.I. Angajator 10; Position: 21-21]

"Performanța sistemului de învățământ superior o definesc ca procentul absolvenților care se integrează pe piața muncii, angajabilitatea." [T.I. Angajator 9; Position: 20-20;]

"Performanța sistemului de învățământ superior este data de o implicare directă în nevoile economice, dar și prin rezultatele Studenților." [T.I. Angajator 7; Position: 20-20]

Cauze ale lipsei de performanță

În ceea ce privește cauzele lipsei de performanță a sistemului, opiniile coincid în identificarea principalilor responsabili pentru calitatea universitară: Statul, autoritățile centrale, mentalitatea tradițională a actorilor implicați în luarea deciziilor, relația deficitară cu piața muncii (așa cum semnalăm în capitolul inițial al raportului).

O primă categorie de cauze este reprezentată de elemente sistemice. În acest sens se vorbește despre măsurile politice și administrative care vizează învățământul superior, considerate ca neadecvate și care nu promovează competența și performanța sistemului:

"Principalii responsabili în asigurarea unui învățământ superior performant sunt Statul. Guvernul, Ministerul, societatea civilă și puțin de către angajatori." [T.I. Angajator 10; Position: 32-32]

"Lipsa de performanță a sistemului de învățământ superior românesc este data de faptul că acesta a anchilozat în anumite tipare." [T.I. Angajator 9; Position: 24-24]

"Principalul responsabil în asigurarea unui învățământ superior performant este Ministerul Educației Naționale împreună cu Ministerul Muncii." [T.I. Angajator 9; Position: 31-31]

"Toti suntem responsabili, dar în principal, responsabil pentru asigurarea unui învățământ superior performant este Statul/Guvernul că nu alocă fondurile necesare așa cum se promite de ani buni." [T.I. Angajator 7; Position: 30-30]

"Principalul responsabil în asigurarea unui învățământ superior performant este Guvernul și lipsa unei strategii din partea acestuia." [T.I. Angajator 6; Position: 31-31]

Tot la nivel de sistem apar cauzele referitoare la sistemul de salarizare a cadrelor didactice și la procesul de promovare profesională a acestora, elemente care generează scăderea calității procesului:

"Cauzele performanței scăzute sunt date de salariile mici ale profesorilor care generează scăderea implicării acestora la cursuri, scăderea calității Studenților." [T.I. Angajator 3; Position: 24-24]

E nevoie de sange proaspăt în învățământ care să fie bine plătit. Trebuie elaborată o strategie, aplicată și respectată pe o perioadă largă de timp." [T.I. Angajator 2; Position: 30-30;]

O a doua categorie de cauze sunt cele care tin de managementul universitar. Aici putem identifica, pe de o parte, disfuncții la nivelul conducerii universității:

"Principalii responsabili în asigurarea unui învățământ superior performant suntem noi, Studenții, care frecventăm cursuri și care trebuie să avem o mai

mare implicare, apoi ar fi cadrele didactice, conducerea, bugetele alocate acestui sector." [T.I. Angajator 5; Position: 31-31]

"Principalii responsabili în asigurarea unui învățământ superior performant sunt reprezentați de cei cu funcții de conducere." [T.I. Angajator 4; Position: 32-32]

Pe de altă parte, o altă cauză a lipsei de performanță a sistemului este una intrinsecă și face referire la lipsa de interes și de motivație a studenților ca și sistemul de formare promovat de cadrele didactice. Așa cum consideră unul dintre intervievați:

"Cauzele performanței scăzute ale sistemului de învățământ superior românesc sunt date de nivelul de pretenții scăzut." [T.I. Angajator 5; Position: 24-24]

Este important ca universitățile să fie interesate să ofere învățământ de calitate bazat pe un dialog continuu între profesori și studenți, pe studii relevante, pe dezbateri." [T.I. Angajator 3; Position: 31-31]

În cele din urmă, tot în categoria managementului universitar, putem include și procedura de admitere, în accepțiunea unor participanți fiind foarte flexibilă și care promovează lipsa de competență a studenților:

"Cauza lipsei de performanță este dată de ușurința acceptării la admiterea în universități, s-a devalorizat ideea de absolvent de facultate, nu mai există o selecție, există efectul de turmă, să fim toți studenți. Sunt studenți analfabeti, cu diplomă. Nu mai există respect pentru diplomă." [T.I. Angajator 2; Position: 24-24]

Puncte slabe ale sistemului

Completând punctul anterior, participanții li s-a cerut să identifice punctele slabe ale sistemului, oferind exemple concrete.

O primă categorie de elemente o reprezintă programele de studii care nu sunt în acord cu cerințele pieței muncii și cu nevoile reale ale studenților:

"Punctele slabe se referă la anumite module în cadrul programelor care ar trebui schimbate, precum și curricula. Temele selectate pentru studiu trebuie să fie corelate cu nevoile studenților, ceea ce înseamnă o colaborare mai strânsă între universități și de asemenea existența unei flexibilități mai mari." [T.I. Angajator 1; Position: 28-28]

"Punctele slabe ale sistemului de învățământ superior românesc se referă la slaba adaptare la piața muncii, ar trebui anumite module de pregătire, o legislație care să oblige firmele particulare la pregătirea studenților cu sprijinul Ministerului Muncii." [T.I. Angajator 9; Position: 27-27]

Tot în această direcție a elementelor care țin de funcționarea propriu-zisă a procesului didactic, includem și lipsa unei infrastructuri corespunzătoare pentru derularea actului didactic și de cercetare. Așa cum precizează unul dintre participanți:

"Punctele slabe ale sistemului de învățământ superior românesc sunt reprezentate de nivelul redus de materiale didactice, lipsa dotării materiale, a bibliotecilor, lipsa colaborării cu mediile particulare ."[T.I. Angajator 5; Position: 27-27]

O altă categorie de aspecte slabe ale sistemului se referă la deficiențe de strategie și de viziune pe termen lung, care să ancoreze universitatea la planurile de dezvoltare socială:

"Lipsa unei viziuni privind direcțiile de dezvoltare ale economiei în acord cu nevoile de evoluție a învățământului superior, lipsa de strategii."[T.I. Angajator 8; Position: 27-27]

Puncte forte ale sistemului

Deși discursul de identificare a punctelor nevralgice ale sistemului este predominant, participanții au adăugat și o serie de aspecte pozitive de care trebuie ținut cont atunci când se analizează performanța universitară.

Aici putem identifica elemente care țin de cultura și tradiția academică românească: calitatea profesorilor, istoria universităților cu tradiție, premisele formative ale studenților.

Calitatea cadrelor didactice este un element cheie recunoscut de majoritatea intervievaților:

"Un sistem care are oameni, resurse și funcționează este un punct forte. Un alt punct forte este istoria universităților. Bazinul de recrutare este un alt aspect important, precum și investiția în prescolar."[T.I. Angajator 1; Position: 27-27]

"Punctele tari ale sistemului de învățământ superior românesc se referă la faptul că acesta există, există în continuare profesori implicați cu maximum de beneficii într-un context impus din exterior."[T.I. Angajator 10; Position: 27-27]

"Punctele tari ale sistemului de învățământ superior românesc sunt reprezentate de cadrele didactice implicate, pregătite."[T.I. Angajator 5; Position: 26-26]

Calitatea studenților este un alt element de valorificat:

"Punctele tari ale sistemului de învățământ superior românesc se referă la faptul că acesta se situează în topul universităților internaționale având în vedere olimpiicii, participarea Studenților la concursuri din zona de Aerospațiale, tehnologie înaltă, IT."[T.I. Angajator 9; Position: 26-26]

3.4.4.4 Performanța absolventului

Intervievații consideră că un absolvent este performant dacă deține competențele necesare pentru a ocupa un loc de muncă la finalizarea studiilor:

"Performanța absolventului as defini-o prin viteza de integrare pe piața muncii, mobilitatea de a schimba la nevoie anumite joburi." [T.I. Angajator 9; Position: 22-22]

"Performanța absolventului depinde de modul în care se integrează rapid pe piața, de adaptabilitatea la specificul unui loc de munca, la solicitări diverse în domeniul în care activează sau va activa." [T.I. Angajator 8; Position: 22-22]

Încă o dată, așa cum se făcea referire într-unul din capitolele anterioare, și de data aceasta se pune accent pe dezvoltarea competențelor studentului ca și elemente definitorii ale performanței sale. Participanții vorbesc nu doar de competențele specifice domeniului, dar mai ales de competențele transversale care permit absolventului să se adapteze mediului profesional și să facă față schimbărilor ulterioare:

"Performanța absolventului este măsurată prin nivelul de cunoștințe, modul de colaborare, spiritul de echipă, participarea la inovație, relaționare." [T.I. Angajator 5; Position: 22-22]

"Performanța absolventului dorită de angajator este un mix între competențe profesionale și abilități, rezolvare de probleme, comunicare, implicare, spirit de echipă. Absolvenții sunt foarte bine pregătiți pe parte teoretică." [T.I. Angajator 3; Position: 22-22]

Performanța mai este definită și prin prisma calității implementării unor tipuri de intervenții sau altfel spus prin capacitatea absolventului de a promova schimbări la locul de muncă:

"creării unor intervenții anume, preluării din anumite modele și adaptării lor la cazuri, la comunitate, la grup, la sat, la persoanele cu care lucram fie este data de modalitatea în care persoanele știu să influențeze, luarea unor decizii în favoarea cazului, grupului, comunității. T.I. Angajator 1; Position: 23-23]

Strategii de îmbunătățire a sistemului universitar

Un ultim capitol de analiză îl reprezintă posibilele soluții de ameliorare a performanței universitare prin prisma angajatorilor. Sistematizăm principalele contribuții:

Adaptare programelor de studii la specificul pieței muncii prin implicarea activă a mediului profesional în designul și implementarea lor la nivel universitar:

"lista a domeniilor de studiu în cadrul unei specializări ar putea să fie agreată, să existe un mecanism care să reglementeze, să oblige structurile universității care aprobă curricula, astfel încât în urma unui proces de consultare și de agreare cu actorii vizati, cu mediul economic să se decida conținutul final." [T.I. Angajator 1; Position: 30-30]

"Mediul academic ar trebui să se concentreze pe aplicabilitate, utilitate practică a celor însușite, să se implice mai mult în relația cu mediul economic." [T.I. Angajator 8]

- Promovarea unui sistem competitiv de admitere la nivel universitar, accentuând rolul selecției la intrarea în sistem:
"În vederea creșterii calității sistemului de învățământ superior trebuie să se facă o selecție la admitere, parțial să se renunțe la ideea unei afaceri extrem de profitabile în acest domeniu." [T.I. Angajator 10; Position: 30-30]
- Dezvoltarea de proiecte în colaborare între universități și firme, inclusiv la nivel internațional:
"În vederea creșterii calității sistemului de învățământ superior propun implicarea în proiecte europene alături de parteneri economici privați." [T.I. Angajator 8; Position: 29-29]

3.5 Analiza comparativă a percepțiilor actorilor sociali

În urma evaluării globale a instituțiilor de învățământ superior (prezentată în [Figura III/59](#)) observăm că universitățile publice sunt apreciate pozitiv (cu note medii peste 8, pe o scală de la 1 la 10) de către studenți și cadre didactice. Universitățile particulare sunt considerate mult mai slabe în special de către cadrele didactice (la evaluarea cadrelor didactice există o distanță de peste 2,5 puncte între nota medie obținută de către universitățile publice și cele particulare). Diferențele dintre notele acordate de către acești doi actori sociali, în funcție de forma de proprietate a instituțiilor de învățământ, este semnificativă statistic pentru o probabilitate de 99,99%. În ceea ce privește angajatorii, aceștia apreciază instituțiile de învățământ din România ca fiind mediocre în cazul celor publice (cu o notă medie de 6,44) și slabe în cazul celor particulare (cu o notă medie de 5,83).

Analiza realizată prin prisma celor 3 actori sociali arată că există o diferență mare în ceea ce privește modul în care sunt apreciate universitățile publice și cele particulare, în favoarea celor publice.

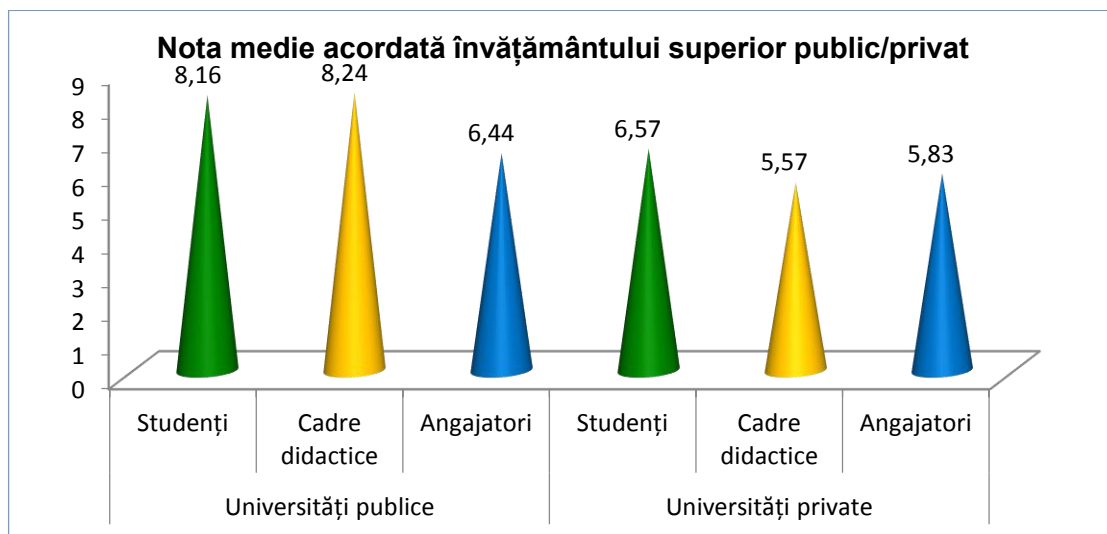


Figura III 59 Nota medie acordată învățământului superior public/privat

Pe o scală de la 1 la 5 (1-deloc și 5 în foarte mare măsură) respondenții au evaluat rolul universităților, studenților și angajatorilor în formarea abilităților și competențelor necesare pentru a corespunde cerințelor de la locul de muncă. Principalul rol, după opinia celor trei actori sociali (studenți, cadre didactice și angajatori), revine studenților și apoi universităților (**Figura III.59**).

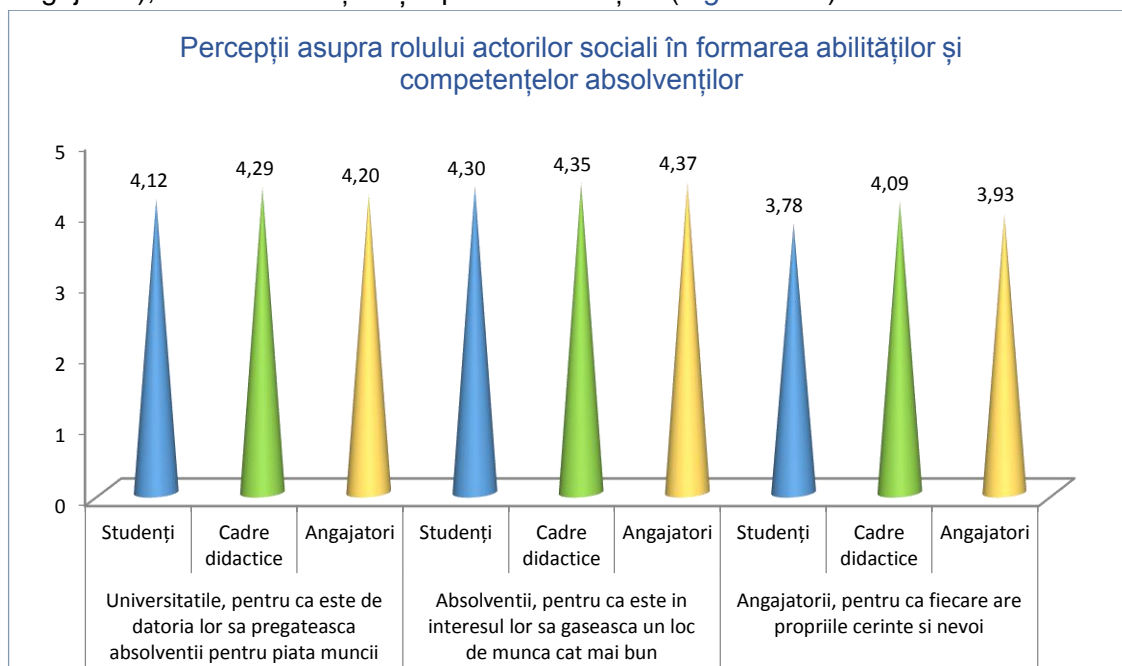


Figura III 60 Percepții asupra rolului actorilor sociali în formarea abilităților și competențelor absolvenților

Pe o scală de la 1 la 10 (1 reprezintă dezacord total și 10 acord total) respondenții și-au arătat acordul față de câteva enunțuri cu privire la rolul învățării.

Cadrele didactice și studenții consideră în cea mai mare măsură, că este important să înveți bine în timpul facultății deoarece șansele de a obține locul de muncă dorit sunt mai mari (*Figura III.60*).

Angajatorii însă consideră ca cele mai importante sunt cunoștințele absolventului.

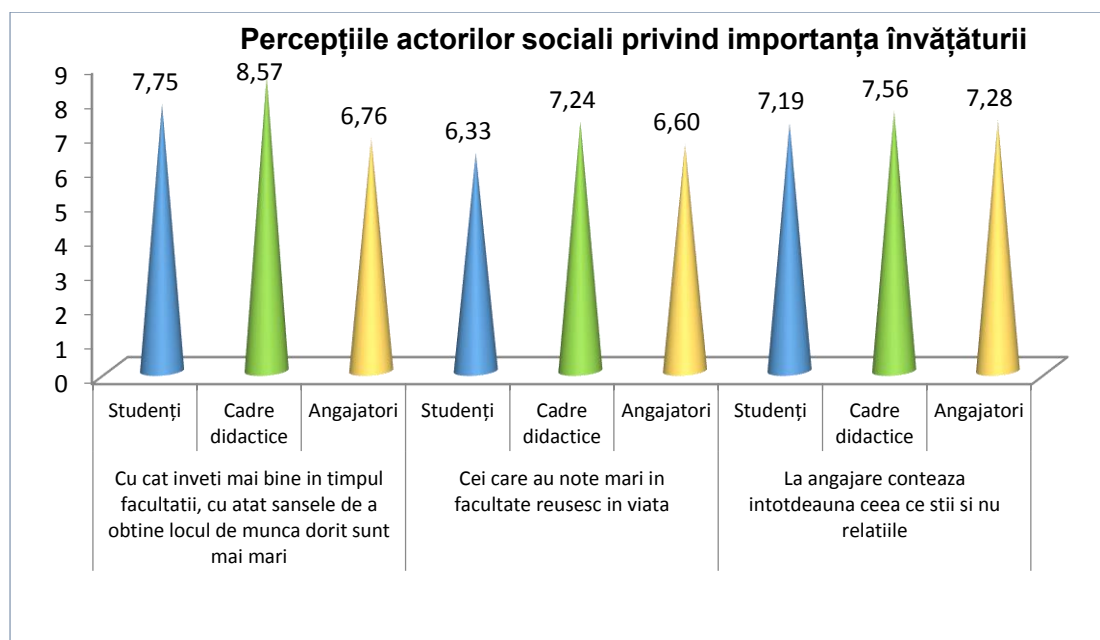


Figura III 61 Percepțiile actorilor sociali privind importanța învățării

Pentru a ocupa un loc pe piața forței de muncă, un absolvent trebuie să capete anumite abilități și competențe. Acestea sunt analizate prin prisma celor 3 agenți sociali. Studenții- în ce măsură cred că facultatea le formează aceste abilități și competențe, cadrele didactice- în ce măsură facultatea contribuie la formarea abilităților și competențelor și angajatorii- cât de importante sunt acestea. În *Tabelul III.25* sunt prezentate sistematizat notele medii acordate pentru fiecare abilitate/competență de către actorii sociali.

Percepțiile celor trei actori sociali sunt diferite, cu o singură excepție. Toți consideră că gândirea analitică este foarte importantă. Studenții mai consideră foarte important "Spiritul critic și "Capacitatea de a /se organiza eficient".

Profesorii consideră că studenții, pe lângă "gândirea analitică", este foarte important să aibă o atitudine pozitivă față de munca și abilitatea de a folosi computerul.

Pentru angajatori este foarte importantă "Cunoașterea foarte buna a domeniului în care se angajează" și "Capacitatea de comunicare (cu colegii, superiorii, clienții etc.)".

Tabel III. 25 Notele medii acordate pentru fiecare abilitate/competență de către actorii sociali

	Studenti	Cadre Didactice	Angajatori
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	3.88	4.04	3.60
Capacitatea de a redacta în scris o argumentație concisa și la obiect	3.88	3.94	3.53
Gândirea analitică	4.00	4.13	4.37
Spiritul critic	3.93	3.92	3.90
Creativitatea	3.82	3.93	3.81
Abilitatea de a folosi computerul / tehnologia moderna	3.84	4.10	3.87
Abilitatea de a scrie și vorbi într-o limba straina	3.60	3.66	3.59
Capacitatea de a lucra în echipa	3.89	4.08	4.01
Capacitatea de a conduce o echipa	3.77	3.68	3.42
Capacitatea de a se organiza eficient	3.92	3.95	3.57
Atitudinea pozitiva fata de munca	3.87	4.13	3.81
Spiritul antreprenorial	3.63	3.53	
Cunoașterea foarte buna a domeniului în care se angajează			4.11
Capacitatea de comunicare (cu colegii, superiorii, clienții etc.)			4.09
Punctualitatea			3.91
Proactivitatea			3.94

Considerăm că orice sistem național de învățământ – indiferent forma de proprietate, nivel, domeniu etc,- are obligația de a oferi propriilor cursanți o educație de calitate, iar statul are obligația de dezvolta mediul universitar național și de a găsi modalități pentru menținerea în spațiul național a absolvenților. Cu siguranță aceștia vor contribui la dezvoltarea socio-economică și la sporirea prestigiului academic și la îmbunătățirea mediului educațional.

3.6 Concluzii și analiza SWOT privind calitatea SIS

Răspunsurile furnizate de cadrele didactice, studenții și actorii din mediul socio-economic semnalează o serie de aspecte pozitive, dar și o serie de puncte slabe ale SIS în raport cu performanța educațională și cu îndeplinirea misiunii IIS. Fără a se intenționa să se realizeze o analiză SWOT comprehensivă, se pot însă evidenția

oportunități și amenințări pentru evoluția pozitivă a SIS, astfel încât să se rafineze o serie direcții strategice pentru asigurarea calității SIS.

Structurând rezultatele obținute pe baza informațiilor furnizate de respondenți conform modelului utilizat în analiză, au fost relevate o serie de aspecte pozitive, negative, precum și oportunități/vulnerabilități legate de capitalul structural, uman și relațional din **perspectiva internă** a actorilor implicați în procesul educațional, respectiv cadre didactice și studenți (*Tabelul III.26 și 27*).

Din **perspectivă externă**, respectiv din punctul de vedere al angajatorilor, analiza relevă modul de valorificare a rezultatelor proceselor educaționale, acestea fiind analizate separat (*Tabelul III.28*).

Tabel III. 26 Sintetizarea aspectelor pozitive și negative subliniate de cadrele didactice și studenți în chestionare și interviuri

Dimensiune	PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. CAPITALUL STRUCTURAL		
1.1 Infrastructură	<ul style="list-style-type: none"> Infrastructura IIS adecvată în general procesului educațional, mai ales cea IT Spații de cazare adecvate pentru studenți Existența bibliotecilor universitare și a unor servicii aferente de calitate 	<ul style="list-style-type: none"> Lipsa unor dotări adecvate a sălilor de seminar și laboratoarelor de specialitate Lipsa disponibilității echipamentelor din laboratoare
1.2 Oferta educațională	<ul style="list-style-type: none"> Oferta educațională variată 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiențe structurale în asigurarea unei oferte educaționale adecvate cerințelor pieței (specializări și număr de locuri) la nivelul SIS
1.3 Finanțare și investiții	<ul style="list-style-type: none"> Existența finanțării de la bugetul de stat pentru IIS publice Existența unor finanțări pentru cercetare de la bugetul național 	<ul style="list-style-type: none"> Finanțări și investiții insuficiente, atât din perspectiva educațională, cât mai ales din cea a activităților de cercetare Nemulțumiri ale cadrelor didactice cu privire la veniturile obținute din activitățile didactice și din cele de cercetare
1.4 Procesul de predare, învățare, evaluare	<ul style="list-style-type: none"> Metode de predare și evaluare adaptate procesului educațional centrat pe student Preponderența metodelor didactice moderne Utilizarea tot mai frecventă a instrumentelor online în procesul educațional 	<ul style="list-style-type: none"> Serii și grupe de studenți prea numeroase Instrumentele online insuficient exploatate în evaluarea formativă a studenților Reminiscențe ale unor metode învechite de predare-învățare (dicteu, memorare) și lipsa unor metode care dezvoltă abilități necesare pe piața muncii:

Dimensiune	PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilitatea și sprijinul acordat de profesori la consultații și în dezvoltarea carierei Programul de studiu ca orar Utilitatea programelor de practică Varietatea resurselor pentru studiul individual 	<ul style="list-style-type: none"> creativitate, spirit antreprenorial, competențe transversale Absenteismul studenților de la cursuri/seminarii Absenteismul unor cadre didactice de la cursuri Gama restrânsă de discipline opționale și facultative Gama restrânsă de stagii de practică pe care le oferă universitățile Timpul insuficient alocat de către studenți studiului individual
1.5 Management, politici și proceduri interne	<ul style="list-style-type: none"> Existența politicilor de asigurare a calității la nivelul IIS, fiind aplicate proceduri de evaluare a procesului educațional Calitatea bună a proceselor de evaluare și structurare a feedback-ului obținut Transparența vieții universitare Facilități de informare a studenților Nivelul ridicat de încredere în universitate (calitatea proceselor, prestigiul social) 	<ul style="list-style-type: none"> Lipsa unor strategii pe termen lung Lipsa unui management/control eficient la nivelul IIS Lipsa de disponibilitate a personalului administrativ (secretariate) Lipsa unor criterii de selecție riguroase la admiterea în IIS Evaluarea se realizează mai ales la finalul unui curs Evaluările nu sunt valorificate corespunzător în elaborarea/actualizarea programelor educaționale și în atribuirea cursurilor cadrelor didactice Lipsa de implicare corespunzătoare a studenților în evaluarea procesului educațional Lipsa de transparență privind rezultatele evaluării cadrelor didactice de către studenți Lipsa de informare a studenților despre atribuțiile Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior
2. CAPITALUL UMAN		
2.1 Cadre didactice	<ul style="list-style-type: none"> Cadre didactice în majoritate bine pregătite Asumarea de către cadrele didactice a rolului lor în procesul educațional Existența și funcționarea sistemului de evaluare a performanțelor cadrelor didactice 	<ul style="list-style-type: none"> Existența unor cadre didactice fără competențe adecvate mediului universitar Lipsa de acordare a unei importanțe adecvate activității de cercetare Număr prea mare de discipline la nivelul unui cadru didactic

Dimensiune	PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
2.2. Personal de cercetare	<ul style="list-style-type: none"> Existența personalului de cercetare Introducerea rezultatelor cercetării drept criteriu în evaluarea cadrelor didactice 	<ul style="list-style-type: none"> Număr insuficient de personal implicat în cercetare
2.3. Studenți	<ul style="list-style-type: none"> Dobândirea competențelor necesare angajării de către majoritatea studenților Conștientizarea de către studenți a importanței pregătirii pe parcursul anilor de studiu universitar 	<ul style="list-style-type: none"> Gradul de pregătire neadecvat la nivel preuniversitar
2.4. Absolvenți	<ul style="list-style-type: none"> Nivelul de pregătire bun al absolvenților (abilități și competențe dobândite pe parcursul studiilor) Capacitatea de a se integra profesional și social (șanse sporite în obținerea unui loc de muncă) 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiențe cu privire la ocuparea unui loc de muncă în domeniul în care s-au pregătit
3. CAPITALUL RELAȚIONAL		
3.1. Relația cu studenții	<ul style="list-style-type: none"> Existența unei bune comunicări în relația student-cadru didactic Utilizarea mediului online în comunicarea cu studenții 	<ul style="list-style-type: none"> Număr prea mare de studenți alocați unui cadru didactic
3.2. Relații și parteneriate cu mediul academic și de cercetare	<ul style="list-style-type: none"> Existența unor cooperări cu entități din mediul socio-economic și de cercetare pentru realizarea în comun a unor activități de cercetare Existența unor programe de mobilitate pentru studenți și cadrele didactice finanțate din fonduri europene (Erasmus) 	<ul style="list-style-type: none"> Lipsa unui cadru stabil de cooperare în activitățile de cercetare
3.3. Relații cu mediul socio-economic	<ul style="list-style-type: none"> Existența unor acorduri de parteneriat cu entități din mediul de afaceri, în special pentru derularea unor activități de practică și internship 	<ul style="list-style-type: none"> Timp insuficient alocat activităților practice

Tabel III. 27 Oportunități li amenințări subliniate de cadrele didactice și studenți în chestionare și interviuri

Dimensiune	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
1. CAPITALUL STRUCTURAL		
1.1 Infrastructură	<ul style="list-style-type: none"> Accesul la tehnologie Existența unei infrastructuri modernizate în cea mai mare parte 	<ul style="list-style-type: none"> Lipsa unei infrastructuri informatice suficient de performante la nivel intra- și inter-instituțional

Dimensiune	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
		<ul style="list-style-type: none"> ☞ Lipsa unor strategii de partajare a unor resurse, mai ales în cazul unor infrastructuri de cercetare
1.2 Oferta educațională	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Implementarea unor standarde curriculare ☞ Diversificarea ofertei educaționale ☞ Actualizarea permanentă a ofertei educaționale 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Deficiențe structurale și de definire a unor strategii pe termen lung ☞ Insuficienta calibrare a ofertei educaționale la realitățile socio-economice ☞ Lipsa flexibilității parcursului educațional și profesional ☞ Lipsa unor programe flexibile, pentru alegerea disciplinelor în funcție de interesul și proiecția profesională a studentului
1.3 Finanțare și investiții	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Existența unor surse de finanțare europene dedicate creșterii capacității IIS, în special în domeniul cercetării 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Resurse financiare reduse alocate din bugetul național pentru educație și cercetare ☞ Dificultăți de accesare a surselor de finanțare
1.4 Procesul de predare, învățare evaluare	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Autonomia universitară ☞ Centrarea procesului educațional și de formare profesională pe student ☞ Orientarea procesului educațional pe dobândirea de competențe 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Menținerea unor metode didactice perimate ☞ Valorificarea insuficientă a potențialului tehnologic actual ☞ Timp insuficient alocat activităților practice ☞ Sprijin insuficient acordat studenților pe parcursul practicii/internship-ului ☞ Importanța scăzută acordată competențelor transversale
1.5 Management, politici și proceduri interne	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Existența unor politici și proceduri interne 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Deficiențe organizatorice și de management performant
2. CAPITALUL UMAN		
2.1 Cadre didactice	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Existența și funcționarea unui sistem unitar de evaluare a cadrelor didactice 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Atractivitatea redusă a statutului de cadru didactic pentru tânăra generație ☞ Accent insuficient pus pe formarea continuă a cadrelor didactice ☞ Implicarea insuficientă în activitatea de cercetare ☞ Lipsa coeziunii colectivelor academice

Dimensiune	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
2.2. Personal de cercetare	<ul style="list-style-type: none"> Creșterea comportamentului pro-activ al studenților și a gradului de responsabilizare a acestor în definirea traiectoriei profesionale 	<ul style="list-style-type: none"> Evoluția demografică (spor natural negativ, sold migratoriu negativ) Pregătirea educațională deficitară în sistemul pre-universitar și promovabilitatea mai scăzută la bacalaureat
2.3. Studenți	<ul style="list-style-type: none"> Creșterea gradului de angajare a absolvenților 	<ul style="list-style-type: none"> Mentținerea unui ecart între mediul academic și cel socio-economic, atât în sens pozitiv, cât și în sens negativ, astfel încât absolvenții nu își găsesc întotdeauna un loc de muncă la nivelul pregătirii lor și în domeniul de specializare urmat pe parcursul studiilor de licență/masterat
2.4. Absolvenți	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de pregătire bun al absolvenților (abilități și competențe dobândite pe parcursul studiilor) Capacitatea de a se integra profesional și social (șanse sporite în obținerea unui loc de muncă) 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiențe cu privire la ocuparea unui loc de muncă în domeniul în care s-au pregătit
3. CAPITALUL RELAȚIONAL		
3.1. Relația cu studenții	<ul style="list-style-type: none"> Asigurarea unei comunicări deschise între student-cadru didactic Utilizarea mediului online pentru comunicare și partajare de materiale 	<ul style="list-style-type: none"> Numărul mare de studenți alocat unui cadru didactic, ceea ce creează dificultăți de comunicare și de asigurare a unui sprijin adecvat pe parcursul procesului educațional Implicare sporadică a studenților/ masteranzilor în activități de cercetare Insuficiență atenție acordată activităților extra-curriculare
3.2. Relații și parteneriate cu mediul academic și de cercetare	Nivel național <ul style="list-style-type: none"> Existența unor programe naționale dedicate îmbunătățirii performanțelor IIS în domeniul cercetării 	Nivel național <ul style="list-style-type: none"> Deficiențe de comunicare intra-sistemice Lipsa unor parteneriate solide inter-universitare la nivel național
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel internațional Facilități de cooperare în cadrul Spațiului Academic European și a celui de cercetare 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel internațional Competitivitate redusă a IIS din România în plan internațional

Dimensiune	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
	<ul style="list-style-type: none"> Existența unor programe europene de mobilitate pentru studenți (pentru studii și practică) și cadre didactice (pentru predare și formare profesională) Existența unor programe internaționale de cooperare la nivel IIS și a entităților de cercetare 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitate redusă de a primi studenți/cadre didactice în programe de mobilitate Performanțe reduse în cercetare pentru unele IIS
3.3. Relații cu mediul socio-economic	<ul style="list-style-type: none"> Existența unui cadru de cooperare și a unor parteneriate stabile între mediul academic și cel socio-economic Existența unor programe/proiecte derulate în parteneriat între mediul academic și actori din mediul socio-economic 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiențe în funcționarea trinoului educație-cercetare-mediul socio-economic Lipsa de disponibilitate a unor specialiști în a acorda asistență în formarea profesională a tinerilor absolvenți Lipsa unei strategii a IIS de a atrage practicieni în activitățile universitare și de cercetare Insuficienta permeabilitate a unor actori economici la dinamica actuală și la adoptarea noilor tehnologii Lipsa unor strategii la nivelul actorilor socio-economici de a valorifica potențialul de cunoaștere și tehnologie furnizat de mediul academic și de cercetare

Sursa: Prelucrări ale răspunsurilor colectate prin intermediul chestionarelor și interviurilor cu studenții și cadrele didactice

Integrând **percepțiile profesorilor cu opiniile studenților**, dar și cu datele statistice referitoare la aspectele care vizează SIS, se constată că, în multe privințe, există o coerență între evaluarea aspectelor referitoare la calitatea SIS și aspectele cantitative relevate de datele statistice. Concluziile desprinse în urma analizei comparative, sunt prezentate conform structurii modelului de evaluare.

Referitor la **infrastructura IIS** (săli de curs, săli de seminar/laboratoare, calculatoare, biblioteci), atât datele statistice, cât și percepția studenților denotă existența unei dotări adecvate. Cadrele didactice au evaluat mediul de lucru la nivel global (inclusiv infrastructura) în mod pozitiv (punctaj mediu 8.33 din 10). Totuși, anumite nuanțe au fost relevate pe parcursul interviurilor realizate cu cadrele didactice, respectiv lipsa unui fond de carte actualizat în biblioteci sau deficiențe în dotarea unor laboratoare cu tehnologie adecvată. Un alt aspect important este cel legat de accesibilitatea la aceste facilități. Studenții au menționat existența resurselor educaționale și a bibliotecilor,

apreciind pozitiv serviciile oferite în acest sens, dar au subliniat limitări în accesibilitatea la dotările din laboratoare.

Oferta educațională a cunoscut o creștere și o diversificare în ultimii ani, după cum atestă datele statistice. Totuși, din interviurile realizate cu profesori din mediul universitar se semnalează un ecart între ofertă și nevoile reale ale pieței, atât ca tipuri de specializări, cât și ca număr de locuri. Din acest punct de vedere, se semnalează deficiențe structurale și de comunicare internă ale SIS, care împiedică o corelare mai bună a ofertei educaționale cu cerințele reale și o ameliorare corespunzătoare a ofertei educaționale.

Cu privire la **finanțarea învățământului superior**, din răspunsurile furnizate de cadrele didactice a reieșit și un aspect negativ, subliniat insistent de personalul din mediul academic, respectiv lipsa de finanțare corespunzătoare a învățământului superior. Opinia profesorilor este în concordanță cu datele statistice, care arată clar o subfinanțare a învățământului superior (diminuare constantă a alocărilor din PIB pentru învățământul superior, de la 1.33% în 2008, la 0.72% în 2013). Acest aspect reprezintă o cauză pentru diferite deficiențe semnalate cu privire la procesul didactic, respectiv număr prea mare de studenți pe serii/grupe, dotarea necorespunzătoare a sălilor de seminar/laborator, demotivarea cadrelor didactice ca urmare a veniturilor neconforme cu pregătirea și efortul depus. O lipsă de fonduri pentru educație și cercetare conduce la o vulnerabilitate a SIS, care în condiții de subfinanțare nu își poate îndeplini misiunea în condiții de calitate. Totodată, o prioritizare a cercetării în cadrul strategiilor de dezvoltare și îmbunătățire a SIS este absolut necesară deoarece acest domeniu rămâne vulnerabil.

Procesul educațional este perceput ca nucleul SIS, acesta reprezentând în cea mai mare măsură misiunea IIS. Astfel, cadrele didactice consideră în proporție de 78% că activitatea didactică reprezintă menirea IIS (45% apreciază că acest lucru este important în foarte mare măsură, iar 33% menționează că acest fapt este important în mare măsură). În consecință, respondenții cadre didactice precizează în proporție de 73% că finanțarea trebuie realizată în funcție de procesul didactic (27% apreciază că acest lucru trebuie să conteze în foarte mare măsură, în timp ce 46% consideră că acest indicator este important în mare măsură). Rezultă astfel o mai mică importanță acordată cercetării în comparație cu procesul didactic, fapt care se menține și în aprecierile cu privire la criteriile de evaluare a activității cadrelor didactice.

Calitatea procesului didactic este diminuată de numărul mare de studenți pe serii/grupe (43 % consideră că numărul studenților de la curs este prea mare, respectiv 38% consideră că numărul celor de la seminarii este mult prea mare), ceea ce nu permite asigurarea calității actului didactic, mai ales în condițiile procesului educațional centrat

pe student, deoarece cadrele didactice nu pot să acorde suficient timp fiecărui student, conform nevoilor specifice ale acestuia. Acest fapt semnalat de profesori este confirmat de datele statistice, care arată că numărul cadrelor didactice a atins maximum în anul universitar 2007/2008, după care tendința a fost descrescătoare, în timp ce tendința efectivului de studenți pe grupe și serii din anii de studiu a fost crescătoare.

Referitor la calitatea procesului didactic, atât profesorii, cât și studenții consideră că metodele didactice s-au îmbunătățit fiind utilizate metode moderne. Studenții resping în proporție de 43% practicile perimate (dicte-ul) și susțin în proporție de aproape 90% metodele interactive, care oferă studenților șansa de a dialoga, de a se manifesta activ pe parcursul procesului educațional. Cu privire la studiul individual, numărul orelor alocate de studenți este relativ mic (în medie 2.55 ore/zilnic), în comparație cu sarcinile de învățare actuale și cu timpul investit de studenții din universitățile europene. Studenții apreciază pozitiv activitățile practice pentru dobândirea competențelor necesare integrării sociale (84% dintre studenții universităților particulare și 72% dintre studenții universităților de stat). Referitor la diversitatea stagiilor de practică, studenții nu sunt pe deplin mulțumiți. Astfel, cei de la universitățile de stat sunt foarte exigenți și peste 50% dintre aceștia apreciază cel mult în mică măsură că sunt asigurate stagii diversificate de practică. Studenții din universitățile private evaluează pozitiv în proporție de 93% diversitatea stagiilor de practică oferite studenților. Un punct de confluență între percepția cadrelor didactice și a studenților îl reprezintă asumarea în egală măsură a responsabilității de formare și dezvoltare a unor competențe de specialitate și transversale pentru facilitarea integrării sociale a absolvenților. Astfel, atât studenții, cât și cadrele didactice, în proporție de aproximativ 90% apreciază că responsabilitatea asigurării competențelor solicitate pe piața muncii revine în egală măsură actorilor implicați, respectiv IIS și studenților. În consecință, atât studenții cât și profesorii consideră că ocuparea unui loc de muncă depinde de nivelul cunoștințelor și abilităților dobândite și nu se datorează altor factori conjuncturali. Totuși această determinare nu respectă o proporționalitate, ambele categorii de respondenți nefiind în majoritate de acord cu aserțiunea că studenții cu note mai mari reușesc mai bine. În acest sens, se deduce că notele nu reflectă competențele dobândite, ceea ce înseamnă deficiențe în procesul de evaluare, în special cu privire la evaluarea formativă. Un aspect interesant a rezultat din răspunsurile studenților care afirmă în proporție de 78% că doresc să-și continue traiectoria educațională și să urmeze cursuri de masterat după cele de licență. Acest lucru demonstrează că studenții abordează în mod coerent parcursul formării profesionale, urmărind creșterea nivelului de competență, fiind conștienți că astfel au șanse mai mari de angajare. Totuși absenteismul, și frecvența practicării acestuia în grup este un fenomen semnificativ în 2015 (28% dintre studenții la universitățile de stat, respectiv 24% dintre studenții universităților particulare). Aceste fenomene reprezintă un punct slab al procesului

educațional. În plus, fenomenul este și mai grav când este vorba de profesori, care după cum declară studenții lipsesc uneori de la cursuri sau trimit înlocuitori. Din fericire această practică nu este frecvent întâlnită.

Managementul la nivel instituțional este perceput pozitiv din punct de vedere al implementării unor proceduri de calitate, atât de către studenți, cât și de către cadrele didactice. Cadrele didactice consideră util procesul de evaluare de către studenți a cursurilor și seminariilor, procedură aplicată sistematic în IIS, după cum susțin 85% dintre respondenți. Totuși, procesul de evaluare este realizat cu precădere la finalul cursurilor și nu și pe parcurs (68% dintre respondenți). În plus, reiese că procedura se aplică tot mai formal, având în vedere că numărul de studenți implicați în acest proces este în scădere (în 2011 aproape 50% dintre respondenții studenți participaseră la evaluarea tuturor cursurilor și seminariilor, iar în 2015 numărul acestora s-a înjumătățit). Un aspect negativ al procesului de evaluare este relevat tot de studenți, și anume aceștia nu sunt informați cu privire la rezultatul evaluărilor (47% dintre studenții de la universitățile de stat și 29% dintre cei din universitățile private nu sunt informați cu privire la rezultatul evaluărilor, nici măcar parțial). Aceste aspecte evidențiate de studenți reprezintă puncte slabe ale procesului de evaluare. Totodată, reducerea numărului de studenți implicați în evaluarea procesului educațional, arată caracterul uneori formal al evaluărilor ceea ce periclitează acuratețea procedurii, constituind o vulnerabilitate a procesului de asigurare a calității.

Numărul cadrelor didactice din IIS a scăzut față de anul universitar 2007/2008, ceea ce creează vulnerabilitate SIS. Deși cadrele didactice consideră că profesorii din mediul academic sunt bine pregătiți, totuși notele acordate colegilor nu ilustrează acest lucru (doar 33% acordă colegilor din IIS note de 8 și peste 8, respectiv 5% - 10; 8% - 9 și 20% - 8). Această situație arată unele puncte slabe ale SIS, care pot fi corectate prin activități de formare profesională continuă, pentru a nu se transforma în amenințări pentru calitatea SIS.

Referitor la **numărul studenților**, acesta a scăzut față de anul universitar 2007/2008, diminuându-se cu aproximativ 50%. Această tendință reprezintă o amenințare pentru SIS și are drept cauză, pe de o parte sporul natural negativ, pe de altă parte rata de promovabilitate scăzută la bacalaureat, dar și soldul migrator negativ. Un aspect negativ este reprezentat și de nivelul de pregătire tot mai scăzut din ciclul preuniversitar, după cum este demonstrat de reducerea ratei de promovabilitate la bacalaureat (conform datelor statistice), dar și de percepția cadrelor didactice asupra nivelului de pregătire al studenților care este "din an în an mai slab", așa cum susțin 50% dintre respondenții cadre didactice. Totodată, majoritatea respondenților cadre didactice (70%) consideră că numărul studenților foarte buni este redus (sub 50%). În

plus, 43% dintre profesori sunt de părere că doar sub 25% dintre studenți sunt foarte buni. Aceste aspecte sesizate de profesori reprezintă amenințări pentru SIS, fiind periclitată calitatea intrărilor în sistem.

Rezultatele procesului educațional au fost evaluate prin competențele dobândite de absolvenți și prin capacitatea acestora de a se angaja. Din acest punct de vedere, percepțiile profesorilor sunt în concordanță cu ale studenților, ambele categorii considerând că absolvenții dețin competențele necesare pentru a ocupa un loc de muncă (61% dintre cadrele didactice și 67% dintre studenți). În acest sens, se poate aprecia că din punct de vedere al misiunii educaționale, universitățile își îndeplinesc menirea.

Aspectele legate de **activitatea de cercetare** din IIS sunt mai puțin aprofundate. Rezultatele procesului de cercetare au fost doar parțial analizate, fiind comensurate prin publicațiile științifice ale cadrelor didactice, acesta fiind un criteriu de performanță în evaluarea acestora. Se remarcă lipsa unei ponderi corespunzătoare a cercetării în cadrul activității academice, doar 5% dintre respondenți cadre didactice fiind de părere că cercetarea reprezintă în cea mai mare măsură menirea unei IIS. Totuși, din interviurile realizate, se desprinde interesul cadrelor didactice de a se implica în proiecte de cercetare finanțate din diferite surse. Cadrele didactice intervievate precizează că înființarea centrelor de excelență reprezintă, deasemenea aspecte pozitive pentru activitatea de cercetare.

Capitalul relațional al IIS a fost analizat, în special prin prisma legăturii cu mediul socio-economic în scopul asigurării unor stagii de practică/programe de internship pentru studenți. Stagiile de practică sunt apreciate pozitiv de către studenți, dar este subliniată lipsa de diversitate a programelor de practică oferite de IIS studenților. O altă relație partenerială care a dobândit un caracter stabil este cea dintre IIS românești și cele internaționale, în vederea derulării unor programe de mobilitate (program Erasmus – mobilități în Uniunea Europeană; acorduri internaționale bilaterale – mobilități în afara spațiului european). Deși mobilitățile sunt apreciate pozitiv de către respondenții studenți, numai 15.5% au beneficiat de burse Erasmus. Acest procent este bun, ținând cont că la nivel național, în anul universitar 2012/2013 ponderea numărului de studenți care a beneficiat de burse Erasmus a fost de doar 1.1%. Mobilitățile la nivel național, așa cum rezultă din răspunsurile studenților, au avut o pondere și mai redusă (4.1%), iar cele internaționale în afara spațiului european au reprezentat doar 2.3%. După cum rezultă din răspunsurile actorilor direct implicați în procesul educațional, capitalul relațional al IIS poate fi extins și consolidat, pentru a permite o deschidere mai mare a mediului academic spre cercetare și spre realizarea unor parteneriate de tip public-

privat în care să fie implicate entități din mediul academic, de cercetare și socio-economic, ceea ce ar crea noi oportunități IIS.

Pe ansamblu, toate dimensiunile procesului educațional evaluate în Barometrul calității SIS 2015 (metoda de predare, feedback, corectitudinea evaluării, precum și aspectele legate de infrastructură) sunt evaluate pozitiv de către studenți (scorurile medii se plasează între 7 și 8). În context, s-au constatat îmbunătățiri ale percepțiilor referitoare la toate aspectele care au putut fi comparate cu Barometrul din 2011.

Evaluarea calității prin prisma angajatorilor reprezintă un proces extern, actorii mediului socio-economic fiind beneficiarii direcți ai rezultatelor procesului educațional. Din perspectiva actorilor socio-economici, evaluarea externă a rezultatelor procesului educațional relevă aspecte pozitive și negative, confirmând în cea mai mare parte percepțiile cadrelor didactice și ale studenților. O sinteză a aspectelor evidențiate în chestionarele și interviurile realizate cu reprezentanți ai mediului socio-economic este prezentată în *Tabelul III.27*.

Tabel III. 28 Sintetizarea aspectelor pozitive și negative subliniate de angajatori în chestionare și interviuri

Dimensiunea	PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Criterii de evaluare la angajare	Utilizarea unor criterii obiective bazate în special pe nivelul pregătirii profesionale, experiența în domeniu și modul în care se prezintă la un interviu Importanța acordată unui nivel mai înalt de pregătire (masterat) Importanța acordată unor competențe transversale	Lipsa unei importanțe corespunzătoare acordate unor abilități (creativitate, comportament pro-activ etc.)
2. Implicare în procesul educațional al IIS	Asumarea unei responsabilități în formarea deprinderilor practice ale absolvenților de învățământ superior	Lipsa de implicare în programe de internship
3. Evaluare IIS	Conștientizarea rolului IIS în formarea profesională a tinerilor Conștientizarea rolului IIS în activitatea de cercetare Evaluarea critică a IIS în funcție de profilul profesional al absolvenților acestora	Lipsa unui cadru coerent de evaluare internă a IIS din prisma angajatorilor
4. Formare profesională	Conștientizarea importanței procesului de formare profesională	Investiții insuficiente în dezvoltarea resurselor umane
	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI

1. Criterii de evaluare la angajare	Implicarea pro-activă a reprezentanților angajatorilor în realizarea unor proiecte curriculare	Lipsa unui cadru de cooperare pentru realizarea unor programe educaționale în comun cu actorii socio-economici Ecartul dintre percepțiile angajatorilor și cele ale IIS Lipsa de interes în eliminarea decalajului pozitiv și negativ între competențele dobândite de absolvenți și cerințele angajatorilor
2. Implicare în procesul educațional al IIS	Implicarea activă a actorilor din mediul socio-economic în activități și proiecte comune cu IIS	Lipsa unei bune comunicări între IIS și actorii din mediul socio-economic
3. Evaluare IIS	Crearea de parteneriate solide dintre universități și mediul academic pentru derularea programelor de practică și internship	Lipsa disponibilității angajatorilor pentru a oferi un sprijin adecvat pe parcursul practicii/internship-ului
4. Formare profesională	Existența unor programe care oferă finanțare pentru dezvoltarea unor programe de practică/internship la nivel național și european	Capacitate redusă a actorilor din mediul socio-economic de a oferi sprijin studenților pe parcursul perioadelor de practică /internship Dificultăți de accesare a finanțărilor
	Existența unor programe care sprijină tranziția studenților la viața activă	Capacitate redusă a actorilor socio-economici de a gestiona proiecte cu finanțări nerambursabile

Sursa: Prelucrări ale răspunsurilor colectate prin intermediul chestionarelor și interviurilor cu angajatorii

Se observă că majoritatea angajatorilor au în vedere criterii obiective pentru evaluarea candidaților care solicită un loc de muncă. Astfel, angajatorii acordă maximă **importanță pregătirii profesionale** (notă medie de 9.12). Acest aspect este în concordanță cu proiecțiile studenților și ale profesorilor care considerau că nivelul competențelor dobândite asigură șanse mai mari la angajare. Totodată, angajatorii apreciază experiența candidaților în domeniu (notă medie 8.08). Pe aceeași linie se înscriu și afirmațiile legate de preferințele angajatorilor pentru studenți care au dobândit experiență practică pe parcursul facultății, lucrând part-time (17% dintre respondenți) sau full-time (39% dintre respondenți) în timpul facultății. Opinia angajatorilor este convergentă cu cea a profesorilor cu privire la importanța acordată notelor, angajatorii susținând că nu contează foarte mult notele obținute pe parcurs sau media obținută la

absolvire, ci pregătirea propriu-zisă, respectiv competențele dobândite/ceea ce știu candidații. În plus, angajatorii afirmă că țin cont de recomandări, inclusiv de la profesorii candidaților.

În plus, angajatorii declară că preferă persoane cu un nivel cât mai înalt de pregătire (52% optează pentru absolvenți de masterat, față de 45% care optează pentru absolvenți cu studii de licență).

Un aspect important este legat de faptul că **angajatorii conștientizează rolul IIS**, atât ca factori educaționali, cât și ca actori în procesele de cercetare. Din punct de vedere al proceselor educaționale, 55% dintre angajatori consideră că universitățile asigură competențele necesare absolvenților pentru angajare. Se remarcă în acest sens convergența de opinii dintre respondenții studenți și cadre didactice, pe de o parte și angajatori, pe de altă parte. Din punct de vedere al implicării în cercetare, angajatorii apreciază în proporție de 85% (53% în foarte mare măsură, 32% în mare măsură) că activitatea de cercetare a IIS este deosebit de importantă pentru economie. Actorii socio-economici consideră în proporție de 73% (30% - în foarte mare măsură, 43% - în mare măsură) că universitățile dispun de cadre didactice bine pregătite asigurând un proces educațional de calitate – 72% (26% - în foarte mare măsură, 46% - în mare măsură). Deși percepția asupra rolului IIS în economie este pozitivă, o parte semnificativă dintre respondenți (52%) consideră că universitățile sunt fabrici de diplome (24% - în foarte mare măsură, 28% - în mare măsură).

Un alt aspect important constă în **asumarea de către angajatori a responsabilității de a se implica în dobândirea competențelor practice ale studenților**. Deși, ca și respondenții din eșantionul studenților și cadrelor didactice, angajatorii consideră că responsabilitatea revine în cel mai înalt grad IIS și studenților, aceștia își asumă totuși rolul în dezvoltarea competențelor studenților (72%, dintre care 27% - în foarte mare măsură și 45% - în mare măsură). Cu toate acestea, foarte puțini angajatori se implică în programe de practică de mai lungă durată, cum sunt cele de internship. Astfel, 82% dintre respondenți angajatori declară că nu au folosit niciodată (69%) sau foarte rar (13%) tineri interni care lucrează benevol.

Angajatorii sunt interesați de creșterea nivelului de competență a angajaților și deci de formarea profesională a acestora (64%), dar de cele mai multe ori apelează la formare în cadrul organizației, folosind metode non-formale și informale (56%) și doar 8% apelează la firme specializate de formare profesională.

Din rafinarea concluziilor desprinse pe baza analizei chestionarelor și interviurilor realizate au rezultat o serie de **direcții de îmbunătățire** a calității procesului educațional și de cercetare din IIS. Aceste direcții strategice vizează în primul rând eliminarea barierelor identificate, astfel încât să poată fi valorificate oportunitățile

menționate. Astfel, principalele direcții strategice pentru SIS vizează eliminarea deficiențelor structurale și definirea unor strategii pe termen lung, precum și asigurarea unor proiectii curriculare calibrate conform progresului de cunoaștere și tehnologic, dar și cerințelor pieței. Eliminarea ecartului între mediul socio-economic și cel academic, precum și asigurarea unui cadru de cooperare între actorii din mediul socio-economic și IIS reprezintă alte priorități în domeniul educațional. Alte aspecte importante sunt legate de asigurarea unei finanțări corespunzătoare a proceselor educaționale și de cercetare, care să permită o dotare corespunzătoare, accesibilitate la informații, participări la conferințe internaționale de specialitate, dar și motivarea și recompensarea corespunzătoare a cadrelor didactice și a personalului de cercetare, conform rezultatelor/permanențelor obținute. Îmbunătățirea managementului IIS, a procedurilor de comunicare intra- și inter-instituțională, a celor de control și de asigurare a calității reprezintă alte direcții de îmbunătățire a proceselor interne ale SIS. Prioritizarea activităților de cercetare ale IIS și a transferului de cunoaștere și tehnologie dintre mediul academic și cel socio-economic reprezintă o altă direcție necesară pentru creșterea rolului și calității activităților prestate de IIS.

În viitor, un deziderat din punct de vedere metodologic îl reprezintă o mai bună structurare a indicatorilor de măsurare a calității la nivelul proceselor interne ale SIS (atât la nivelul IIS, cât și al interacțiunilor sistemice), la nivel extern – finalitatea procesului educațional (rezultate privite prin prisma competențelor dobândite de absolvenți și a rezultatelor obținute în cercetare) și la nivel de valorificare a rezultatelor obținute de IIS (măsura în care absolvenții își găsesc un loc de muncă și în care se realizează un transfer real de cunoaștere și inovare către mediul socio-economic). Totodată, pe lângă direcțiile strategice principale, o serie de aspecte metodologice legate de rafinarea setului de indicatori și a procedurilor de evaluare trebuie avute în vedere.

Având în vedere complexitatea și sfera de cuprindere a domeniului calității în SIS, procesul de îmbunătățire a sistemului calității rămâne deschis ideilor constructive ale tuturor factorilor interesați.

În concluzie considerăm că, orice sistem național de învățământ – indiferent forma de proprietate, mărime, domeniu etc,- are obligația de a oferi propriilor cursanți o educație de calitate, iar statul are obligația să susțină și dezvolte sistemul universitar național, să stabilească strategii și politici în vederea menținerii în spațiul național a absolvenților care ar conduce la dezvoltarea economiei și la sporirea prestigiului SIS.