

O analiză a mediului universitar românesc. Cadru legislativ actual și ținte viitoare

Abstract: *In this article I am trying to analyze the relation between the dynamics present the academic environment and the institutional framework. I will focus particularly on the process of adapting the Romanian legislation to the European one and on the inherent instability caused by decades of continuous reforms without a specific and clear set of targets. Therefore, I plan to answer the following question: what is the impact of the constantly changing institutional frame on the academic community and what further developments are to be expected in the future?*

Keywords: *romanian higher education, legislative framework, organizational culture, academic performance and advance, university funding and management*

Marcat de schimbări importante, învățământul universitar românesc s-a dezvoltat în ultimii 25 de ani sub presiunea masificării și a expansiunii instituționale accelerate într-un mediu politic și social caracterizat de instabilitate și incoerență. Contextul care a determinat reformarea continuă a domeniului și adaptarea la cadrul legislativ european

este deosebit de important în înțelegerea evoluțiilor actuale¹ și a modului de funcționare internă a universităților în următorii ani, raportat atât la comunitatea academică cât și la gestionarea numărului de studenți.

Liliana Herrera-Saldana

Drd. în Științe Politice, SNSPA

Dezvoltarea spectaculoasă a rețelei unităților de învățământ superior și lărgirea condițiilor de acces al tinerilor la acest nivel de educație au condus la o creștere semnificativă a numărului de studenți, urmată de o scădere în ultimii ani². Scăderile demografice în rândul populației tinere, slaba promovare a examenului de bacalaureat, fenomenul migrației externe, pierderea relevanței diplomelor pe piața muncii afectează în acest moment instituțiile de învățământ care, în lupta lor pentru supraviețuire pe un fond de recesiune economică, într-un domeniu slab finanțat și cu tot mai puțini studenți, sunt tentate să facă rabat de la calitate și performanță.

În afară de aceste probleme, învățământul superior se mai confruntă și cu o serie de fenomene pentru care trebuie să găsească soluții rapide de corectare, mă refer aici la rata scăzută de participare a tinerilor la educația continuă³, rata de absolvire a programelor de licență (aproximativ 60%) și perioada medie foarte scurtă petrecută de un student în cadrul unui program de studii (doar 1,3 ani)⁴.

Din perspectiva atingerii țintei europene privind participarea la învățământul universitar, acest indicator poate constitui o problemă serioasă pe termen scurt pentru sistemul educațional, mai ales că unele cercetări preconizează că acest trend descrescător se va menține și în următorii ani, pe fondul prognozelor demografice negative și al lipsei de strategii instituționale care să atragă persoanele să intre în sistem⁵.

Evoluțiile din ultimii ani pot fi interpretate ca un efect al măsurilor impuse, de la blocarea angajărilor în sistem, reducerea cheltuielilor și a alocărilor bugetare, până la prevederile bulversante ale Legii Educației, completată și modificată permanent. Universitățile pun accentul mai degrabă pe încadrarea personalului didactic în grile de salarizare de nivel mediu, decât pe încurajarea promovării în posturi didactice superioare, care implică o cheltuială mult mai mare cu resursa umană. Acest fapt semnalează existența unei bariere importante care îngreunează urcarea spre vârful ierarhiei universitare.

Trebuie remarcat faptul că reducerea numărului de angajați se produce în ciuda deblocării posturilor în universitățile publice. O explicație pentru aceste diminuări o putem găsi în criteriile foarte stricte de ocupare a funcțiilor și implicit de avansare în ierarhia universitară, prevăzute de actuala Lege a Educației Naționale (1/2011).

Unul din aceste criterii de evaluare este și procedura de abilitare, menită să certifice calitatea și capacitatea unei persoane de a ocupa funcția didactică de profesor universitar și de a conduce lucrări de doctorat. Această procedură constă în elaborarea și susținerea unei teze de abilitare care prezintă în mod documentat realizările profesionale obținute ulterior conferirii titlului de doctor în știință, care probează originalitatea și relevanța contribuțiilor academice, științifice și profesionale și care anticipează o dezvoltare independentă a viitoarei cariere de cercetare și/sau universitare⁶. Deținerea atestatului de abilitare este o condiție obligatorie pentru accesarea la poziții academice de vârf în învățământul superior⁷.

Procedura de evaluare utilizată este una colegială, la fel și procesul de titularizare care presupune de obicei interviuri cu o comisie de profesori, specializată în disciplina care urmează a fi predată sau cercetată de candidat/ă. Odată obținută, titularizarea oferă cadrului didactic respectiv securitate ocupațională chiar și la nivelurile de jos ale ierarhiei universitare, asigurându-i longevitate în sistem⁸, fără a-l condiționa însă să performeze sau să-și păstreze motivația pentru producția academică de-a lungul timpului. Deși înăsprește condițiile de promovare, abilitarea este o practică care s-a folosit cu succes în multe țări europene⁹.

Per ansamblu, se poate vorbi de domeniul educațional ca fiind unul foarte sigur și foarte stabil pentru angajații săi, fapt care reiese și din valoarea foarte mare a indicatorului privind proporția cadrelor didactice cu normă întreagă (99,3%)¹⁰. Se remarcă o creștere procentuală constantă în ultimii patru ani, ceea ce este un lucru pozitiv din perspectiva nivelului de stabilitate oferit angajaților, dar și un lucru negativ din perspectiva nivelului redus de accesibilitate pentru colaboratorii din afara sistemului.

Dacă ne raportăm strict la mediul universitar, acesta rămâne unul închis și izolat în relația cu alte domenii de activitate și greu accesibil pentru persoanele care vor să pătrundă în sistem. La această stare de fapt au contribuit și noile prevederi legislative cu privire la îndeplinirea cerințelor minimale legale pentru autorizarea și acreditarea universităților și a programelor de studii, care impun o pondere relativ mare a personalului cu normă de bază.

În plus, configurarea funcțiilor manageriale la nivelul universităților se dovedește a fi un proces complex, în condițiile în care implică numeroși actori și necesită armonizarea unor priorități asimetrice, care trebuie să fie susținute într-un climat de colaborare în care consensul este necesar, dar foarte greu de obținut.

Universitatea ca organizație promovează conceptele de merit, echitate și șanse egale ca fiind universale și obiective și singurele criterii care stau la baza selectării personalului academic. Teoretic, politicile de numire pe diferite posturi au legătură cu meritul. Candidatul, fie că dorește să se angajeze sau să promoveze, trebuie să-și demonstreze meritul pentru a ocupa poziția academică dorită.

Practic, procedurile de promovare și recrutare sunt atent controlate și ghidate de politica universității. Acestea implică o serie întreagă de presiuni și influențe exercitate de rețeaua de relații de putere și ierarhii formate în interiorul instituției și care stabilesc modul în care se distribuie resursele și ce valori și cunoștințe sunt apreciate și reprezentate. Puterea, în acest caz, se bazează pe ansamblul complex de relații care acordă autoritate unor indivizi în detrimentul altora, făcând ca ideea de control să fie ceva subtil. În special procedurile de promovare internă implică un proces de planificare pe termen lung, o documentare extinsă și o pregătire prealabilă.

O abordare interesantă asupra relațiilor de putere din interiorul universităților este cea a lui Mintzberg (1993). Autorul vede universitățile ca pe niște mari birocrații profesionale care datorită puterii celor care le conduc, pot fi denumite și organizații „colegiale”, pentru că sunt formate din grupuri de profesioniști reuniți pentru a beneficia de aceleași resurse și servicii de susținere. Ele funcționează ca niște piramide inverse prin care cei din vârf, profesioniștii¹¹, îi controlează pe administratorii aflați în subordinea lor¹².

Practic, el separă comunitatea academică formată din cadre didactice, cercetători și studenți, de comunitatea non-academică formată din personalul administrativ. Puterea acestora din urmă este doar una informală și subtilă, și se supune voinței celeilalte, care se află la conducere. Cu alte cuvinte, personalul administrativ sprijină activitatea profesională și aplică strategiile adoptate la nivel de conducere, dar nu are putere de decizie sau de influență asupra modului în care se face evaluarea și promovarea cadrelor didactice. Acest lucru este hotărât de conducerea academică într-un mod colegial după propriile reguli.

Chiar dacă cooperarea și loialitatea, în viziunea lui Mintzberg, sunt cruciale pentru funcționarea structurii administrative, se pare că cei care conduc pun mai mult accent pe afirmare personală și pe competiție, și mai puțin pe interesele organizației sau ale propriilor colegi. Ei știu că reputația și experiența vin odată cu trecerea prin toate gradele didactice, iar avansarea în ierarhia profesională este condiționată de nivelul de performanță atins.

Impunerea autorității profesionale în fața celei administrative va conduce întotdeauna la tensiune și conflict, fapt care va avea repercusiuni negative asupra performanțelor organizaționale. Soluția ar fi părăsirea terenului tradiționalist și o deschidere mai mare spre modernitate și competitivitate¹³.

Mult timp colegialitatea academică a fost singura formă de organizare și conducere, de selectare și promovare în universitate. Chiar dacă colaborarea este o strategie de conducere eficientă, ea nu este de dorit pentru că facilitează concentrarea puterii și a privilegiilor în mâinile unui grup relativ închis care conduce în numele interesului propriu. Mai exact, ale unei oligarhii care poate afecta autonomia universitară.

În prezent, se resimte necesitatea adaptării universităților la schimbările din ultimele decenii, prin adoptarea unui nou sistem de organizare și guvernare, mai apropiat de modelul corporatist întâlnit în mediul de afaceri, și mai puțin de modelul colegial, suspectat că ar încuraja nominalizarea persoanelor în echipele manageriale pe alte criterii decât cele de prestigiu academic, experiență internațională, experiență managerială și integritate morală.

În noul context european, tendința este de a schimba acest tip de management cu unul de tip corporatist, care să permită o mai mare autonomie în structură și management¹⁴. România

se aliniază și ea tendinței internaționale și produce schimbări în structura de conducere, permițând accesul unor persoane din exteriorul universității în sistemul decizional format până acum doar din reprezentanți ai propriei comunități academice¹⁵.

Învățământul superior românesc este organizat după un astfel de model tradițional care presupune o implicare mai mare din partea statului în deciziile financiare și administrative, fiind reticent în a introduce mecanisme de control a performanței academice. Interesant este că majoritatea celor implicați în sistem nu consideră că ar trebui schimbat ceva în modul de alegere a conducerii universitare, nefiind de acord cu modelul antreprenorial care presupune alegerea rectorului sau a decanului prin concurs public, pe baza competențelor profesionale. Cadrele didactice consideră că sistemul de alegere prin vot, inclusiv în ceea ce privește alegerea membrilor Senatului și ai Consiliului Facultății, ar reduce șansele ca grupurile de influență să mai conducă¹⁶.

În ciuda rezistenței la schimbare și sub presiunea adaptării la un model educațional european, cadrul legislativ din România cu privire la modul de organizare și funcționare a învățământului se modifică și se readaptează permanent. Întrebarea este dacă actuala lege a educației naționale reușește să corecteze procesul de selecție prin transparentizarea criteriilor, să slăbească și în timp să elimine rețelele de influență și colegialitate, să aplatizeze structurile și să reducă politizarea? Un prim pas spre modernizarea sistemului a fost făcut atunci când unul dintre obiectivele legislative a fost să întărească la nivel managerial orientarea spre performanță și competitivitatea instituțiilor de învățământ superior prin înlocuirea sistemului de conducere colegial cu cel antreprenorial.

La fel de importantă este și măsura în care universitățile vor reuși să găsească metode de încurajare și finanțare a activității de cercetare, rezultatele obținute la acest capitol reprezentând un criteriu de bază pentru o evaluare instituțională cât mai bună de care depinde ulterior soarta universității.

Cercetarea este un criteriu deosebit de important și în alte sisteme internaționale de ierarhizare universitară. Dacă adevărata menire a universităților este acum cercetarea, atunci statul, pe de o parte, ar trebui să aloce mai mulți bani pentru activitatea de cercetare¹⁷ iar cadrele didactice, pe de altă parte, să îndeplinească cele mai exigente criterii de performanță.

Tendința este ca, treptat, avansarea în carieră să depindă tot mai mult de rezultatele în cercetare și mai puțin de calitățile în predare. S-a dovedit însă că această trecere nu este ușoară, iar universitățile din România nu sunt încă pregătite pentru schimbarea centrului de greutate. Exercițiul de ierarhizare instituțională¹⁸ a scos la iveală faptul că majoritatea universităților par să aibă o cultură axată mai degrabă pe educație decât pe cercetare¹⁹, deși indicatorul legat de numărul și calitatea publicațiilor a reprezentat cel mai important element supus evaluării²⁰.

În România, salariile corpului profesoral din învățământul superior sunt calculate ținându-se cont de mai multe variabile relaționate cu vechimea în învățământ, vechimea în muncă, gradul ocupat (asistent, lector, conferențiar, profesor), programe de plată diferite (accesul la plăți suplimentare – sporuri, prime, bonusuri), durata numirii în funcție, politicile de evaluare și promovare²¹, tipul de job (full-time sau part-time), volumul publicațiilor etc. Criteriile defnitorii care stabilesc salariul de încadrare sunt vechimea în muncă și gradul de evaluare primit de fiecare cadru didactic în funcție de activitatea de cercetare realizată până la acel moment²².

Cu cât cerințele și indicatorii necesari pentru a urca în ierarhia profesională sunt mai stricți, cu atât șansele de promovare sunt mai mici. Trebuie să ținem cont și de faptul că salariile în învățământ, ca și în alte sectoare de activitate, au fost afectate negativ în perioada 2009-2012

de o serie de măsuri legislative generate de recesiunea economică. Angajările pe posturi ca și promovările au fost blocate, sporul de doctorat nu s-a mai acordat din ianuarie 2010 celor nou-intrați în sistem, o serie de sporuri și prime anuale au fost sistate, iar încadrarea angajaților s-a făcut la un plafon salarial minim.

Dincolo de acest context descurajant și total nemotivat pentru orice persoană care și-ar dori să urmeze o carieră universitară, se observă și o diferență de salarizare considerabilă între funcțiile didactice, în special când se face trecerea de la gradul de conferențiar la cel de profesor universitar și între gradul de lector și de profesor, în acest ultim caz asistând la o dublare a veniturilor²³.

Meseria de profesor poate fi și atractivă, dacă ne gândim că ea conferă o anumită demnitate și un statut social, însă pentru persoanele tinere care abia intră în sistemul de învățământ, salariile nu sunt deloc motivante, chiar dacă perspectiva în timp aduce multe provocări. Diferențele salariale între cei aflați la începutul carierei și cei aflați spre sfârșitul carierei sunt foarte mari, chiar dacă cei tineri au poate o pregătire bună sau lucrări de cercetare bine cotate.

În acest context, apar și o serie de măsuri legislative orientate spre protejarea personalului didactic în vârstă, prin menținerea acestuia în sistem și acordarea de beneficii: reducerea normelor didactice fără ca drepturile salariale să le fie afectate, menținerea în sistem peste vârsta legală de pensionare (după părerea mea, o măsură populistă și parțială, pentru că limitează scoaterea la concurs a unor posturi pentru tinerii care ar dori să intre în sistem, în favoarea celor în vârstă, care se bucură încă de privilegiu și avantaje datorate prestigiului social și profesional, aceștia având și dreptul de a ocupa funcții de conducere și control).

Per ansamblu, pe lângă reformarea politicilor privind resursele umane, actuala Lege a educației mai urmărește și reorganizarea sistemului de cercetare-inovare-dezvoltare, promovarea conceptului de universitate centrată pe student, asigurarea calității și relevanței în învățământul universitar, propune înființarea de firme particulare de către instituțiile de învățământ, un control mai mare asupra managementului universităților private, suplimentarea cifrei de școlarizare peste cea aprobată de ARACIS precum și impunerea unor schimbări în modul de finanțare a universităților. Acest din urmă aspect este deosebit de important în înțelegerea contextului în care vor funcționa universitățile în viitor.

Mecanisme de finanțare universitară și probleme actuale

Dacă după 1989 mecanismul de finanțare a universităților era strict controlat de stat, finanțarea depinzând doar de numărul angajaților, ceea ce le permitea acestora să cumuleze mai multe norme și să obțină salarii foarte bune, în 1999 formula se schimbă, criteriul de bază fiind numărul de studenți înscriși în cadrul diverselor programe de studiu.

Această formulă a stimulat universitățile să atragă un număr tot mai mare de studenți, mai ales pe locurile cu taxă și a încurajat acreditarea unor noi programe de studiu. În acest fel, instituțiile de învățământ superior publice primesc aparent o finanțare tot mai mare de la buget, dar dacă aceste sume sunt raportate la creșterea puterii de cumpărare și la un nivel mai mare al ratei inflației, ne dăm seama că de fapt valoarea finanțării a fost aceeași²⁴.

Legea educației apărută în 2011 schimbă acest mecanism de finanțare prin introducerea unui nou program de evaluare instituțională. Finanțarea depinde acum de categoria din care face parte universitatea în urma acestei evaluări. Indicatorii de bază în clasificarea universităților²⁵ se află în strânsă legătură cu interesele de cercetare științifică și de dezvoltare instituțională pe

care conducerea strategică²⁶ a fiecărei universități le are în vedere în demersul ei de îmbunătățire a performanței organizaționale, a calității în predare și cercetare.

Practic, prin acest proces de ierarhizare a programelor de studii se urmărește stimularea universităților de a căuta strategii eficiente pentru obținerea unor indicatori superiori și pentru atragerea unei finanțări publice mai mari²⁷. În același timp, universitățile trebuie să identifice și surse alternative de finanțare, în afară de cele ale statului, pentru a sprijini activitatea de cercetare științifică de care depinde poziționarea lor pe piața educațională și implicit supraviețuirea.

Acest lucru este tot mai greu de realizat în condițiile actuale ale masificării învățământului, ale scăderii alarmante a numărului de studenți și odată cu acesta și a exigențelor impuse.

Deficitul de candidați din ultimii ani, care se profilează și mai puternic în perioada imediat următoare, reprezintă una dintre principalele amenințări la adresa instituțiilor de învățământ superior. Sistemul de învățământ superior intră astfel într-un amplu proces de modernizare cu scopul de a crea un spațiu al calității și al promovării performanței în condiții de competitivitate. Structura instituțională cunoaște acum o reconfigurare fundamentală, reformele având ca principal scop crearea unui sistem cât mai apropiat de cel al altor state dezvoltate de la nivel european²⁸.

În acest context, se pune tot mai mult accentul pe finanțarea diferențiată și flexibilă, pe descentralizarea și asigurarea unui climat democratic în universități, pe premiarea inovației și științei, și pe diversitatea instituțională. Chiar dacă în ultimii ani sistemul de învățământ superior din România a suferit numeroase modificări și se află într-o continuă schimbare și reșezare, el nu este conceput încă să stimuleze această diversitate și să încurajeze antreprenoriatul social în condiții de autonomie. El este mai degrabă fidel unui model clasic de dezvoltare academică care oferă aceleași condiții de calitate pentru un număr tot mai mare de persoane, beneficiare ale serviciilor educaționale.

Acest lucru apare și în concluziile raportului aferent Programului Național de Reformă, care subliniază faptul că mediul universitar românesc se caracterizează printr-o diferențiere excesivă a specializărilor universitare și o dispersie a resurselor umane, materiale și financiare²⁹.

În ceea ce privește personalul din învățământul universitar, se evidențiază tot mai mult nevoia dezvoltării profesionale a personalului tânăr, dezvoltarea capacității de management și guvernare a universităților, precum și dezvoltarea și întărirea funcțiilor de cercetare din universități³⁰.

Referitor la resursele financiare, s-a încercat în ultimii ani impunerea unei cote anuale minime de 6% din PIB pentru finanțarea educației naționale. Chiar dacă acest lucru este stipulat clar în lege (art.8), statul nu a reușit să aloce mai mult de 4% din PIB. În acest context, țara noastră se află sub media UE-27, de 5,1% din PIB, și la distanță de țări precum Danemarca (7,8%), Cipru (7,4%), Suedia (6,7%), Belgia (6,5%), Finlanda (6,1%) sau Malta (6%)³¹.

Explicația cel mai des invocată pentru subfinanțarea cronică este dată de criza economică traversată. Efectele ei au dus la tăieri bugetare, cheltuieli publice reduse dramatic, mai puține fonduri pentru cercetare și mai puțini studenți la taxă³², salariile personalului angajat devenind tot mai puțin atractive³³.

Interesant este faptul că statul a găsit resursele financiare necesare pentru a finanța domenii de activitate precum ordinea publică și siguranța națională sau asigurările și asistența socială, dovedind încă o dată că educația, cultura și sănătatea nu reprezintă o prioritate, deși nevoile reale ale acestor domenii depășesc cu mult finanțarea alocată de la buget³⁴.

Lipsa de interes pentru educație în general și pentru cercetare în special afectează performanțele, măsurile legislative actuale neurmărind reducerea decalajelor sau creșterea valorii so-

cială a educației. Trebuie să ținem cont de faptul că cheltuielile pe care orice țară le face în domeniul educației și cercetării sunt un barometru foarte important al gradului ei de dezvoltare.

Este foarte probabil ca toate măsurile legislative adoptate în ultimul timp să vizeze cu precădere atingerea unor indicatori propuși pentru anul 2020 cum ar fi: reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii, creșterea ponderii absolvenților de învățământ terțiar cu vârsta de 30-34 ani, alocarea unui minim de 6% din PIB-ul anual pentru educație, formarea continuă a angajaților și stimularea învățării pe tot parcursul vieții, includerea unei dimensiuni antreprenoriale managementului colegial practicat de universități, finanțarea universităților în funcție de evaluările și clasificările instituționale.

O parte din aceste prevederi legislative aduse în completare la legea 1/2011 au stârnit aprige controverse și nemulțumiri legate de caracterul puternic politizat al măsurilor propuse.

Guvernanții consideră că ar trebui să ne concentrăm atenția, resursele și eforturile pe protejarea și sprijinirea celor neperformanți în educație, adică a celor care nu învață, și nu pe atragerea sau stimularea tinerelor talente care pleacă din țară. Cu alte cuvinte, statul vrea să introducă dubla finanțare a bacalaureatului prin organizarea de cursuri pregătitoare pentru promovarea examenului (dată fiind rata mare de nepromovabilitate sub 50%) și organizarea mai multor sesiuni de bacalaureat. De asemenea, introducerea doctoratului fără frecvență sau cu frecvență redusă, poate fi văzută ca o măsură disperată de a crește ponderea populației cu studii superioare chiar și în rândul aceluia care nu au timpul necesar pentru a face cercetare științifică.

Așadar, se urmărește cheltuirea unor sume suplimentare de bani, dar nu pentru creșterea calității educației, ci pentru menținerea cu orice preț a tinerilor în sistem până la cel mai înalt nivel de studii. Din dorința de a școlariza cât mai multe persoane, universitățile vor fi nevoite să facă un mare compromis în ceea ce privește nivelul de exigență impus tinerilor. Numai așa vor putea supraviețui pe o piață marcată de descreștere demografică, neperformanță și migrație externă. Tendința este ca elevii și studenții să se orienteze spre acele instituții de unde își vor putea procura mai ușor diplomele de absolvire.

Aspectele generale evidențiate în analiza învățământului superior din România scot la iveală numeroasele probleme cu care se confruntă încă acest sistem, în ciuda reformelor și transformărilor la care a fost supus cu precădere în ultimii zece ani.

Diminuarea numărului de studenți, neadaptarea ofertei educaționale la cerințele pieței muncii aflate într-o continuă schimbare, atragerea precară de fonduri, legislația incompletă și permanent modificată, subfinanțarea acestui domeniu și slaba investiție în cercetare, absența parteneriatului public-privat, adâncirea dezechilibrului dintre învățământul superior public și cel privat în privința calității, toate acestea reprezintă factori critici care necesită soluții și strategii urgente de redresare, care să atenueze măcar o parte din efectele negative pe care le produc.

Note

¹ Mă refer aici la exercițiul ierarhizării instituționale, mecanismele de finanțare universitară, modalitățile de alegere a reprezentanților conducerii și tipurile de management abordate, criteriile de promovare cu accent pe procedura de abilitare care îngreunează accesul spre vârful ierarhiei academice și criteriile de salarizare, nivelul productivității științifice, poziționarea în cadrul academic european și țintele care trebuie atinse până în 2020.

² Din 2008 și până în prezent scăderea efectivelor de studenți a fost de aproximativ 100.000 de persoane anual, ajungând să se înjumătățească într-o perioadă de cinci ani. În 2008/2009, se înregistrau 891.000 de studenți, iar în 2012/2013, 464.592. Scăderea vizibilă se resimte mult mai pregnant la nivelul învățământului par-

ticular, unde numărul studenților înmatriculați în 2012 a scăzut de aproape patru ori față de anul 2007. Sursa: *Raport asupra stării sistemului de învățământ universitar din România, Institutul de Științe ale Educației, București*, 2013, p.11

³ În 2010 România avea cel mai scăzut index de participare la educația permanentă din Europa, cu un scor de 17,31, sub Bulgaria (20,07) sau Ungaria (27,11), și cu mult mai puțin decât Cehia (42,20), Germania (47,77), Olanda (66,13) sau Suedia (71,23). Sursa: www.elli.org.

Pe sectorul de vârstă 25-29 de ani, România înregistrează o rată brută de cuprindere în învățământul superior de doar 7,4%, cu mult sub media UE de 27,1%. Valorile scăzute ale celor doi indicatori, rata de absolvire și rata de participare sugerează faptul că studenții nu dispun de resursele (financiare, aptitudinale, de timp) pentru a continua instrucția, sau că își pierd rapid interesul față de studiu. Sursa: http://www.edu2025.ro/UserFiles/File/Principale%20rezultate/cartea_alba_2_final.pdf

⁴ http://www.edu2025.ro/UserFiles/File/LivrabileR1/diagnostic_panel5.pdf

⁵ Tinerii de vârstă între 15-29 ani reprezintă 23,3% din populație, iar în 2025 se preconizează a fi 16,2%, sursa: Ghețau, V., 2004

⁶ *Legea Educației Naționale*, 1/2011, art. 300, alineatul 2

⁷ ibidem, al. 5 b

⁸ Procedura de concediere post-titularizare este complicată și incomodă, în condițiile semnării contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Riscul la care se supun universitățile în acest caz este de a acumula foarte multe cadre didactice cu grade profesionale și vârste înaintate în detrimentul angajării personalului academic tânăr. Integrarea tinerilor cercetători în comunitatea didactică ar avea avantajul aducerii unui suflu nou în programa curriculară și o actualizare a materiilor oferite astfel încât acestea să devină atractive și utile în rândul studenților.

⁹ Germania, care a introdus pentru prima oară abilitarea, a decis acum să recurgă și la alte metode alternative de evaluare, mai rapide și mai puțin costisitoare. În cazul junioratului, de exemplu, persoana este deja angajată în universitate și nu trebuie să elaboreze o teză de abilitare, în schimb trebuie să realizeze mai multe activități de cercetare și predare și are multiple sarcini de management și administrație. În Franța (și ea o țară cu tradiție în acest sens – a introdus procedura de abilitare în 1984), titlurile de conferențiar și profesor universitar sunt valabile doar 4 ani

¹⁰ *Raport asupra stării sistemului de învățământ universitar din România*, 2013, p.5

¹¹ Este vorba de specialiștii concentrați în cadrul domeniului operativ care este cel mai important segment la nivel organizațional

¹² Mintzberg Henry, 1993, *Structure in Fives. Designing effective organizations*, New Jersey, Prentice Hall, SUA, p.197

¹³ Vlăsceanu M, 1999, p.203-204

¹⁴ „Cele mai performante universități din lume operează acum după sistemul managerial în care top-managementul (rectori, prorectori) și middle-managementul (decanii) sunt rezultatul unor procese de recrutare sau selecție, nu al unor alegeri colegiale.” Acestea sunt concluziile Raportului Comisiei Prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniile educației și cercetării, prezentat în iulie 2007, și care atrag atenția asupra faptului că „sistemul colegial de conducere din universitățile românești încurajează impostura și uniformitatea, acesta fiind responsabil pentru performanțele slabe obținute de universități în activitățile de bază: cercetare, inovare, educație”. Surse: Estermann T., Nokkala T., *University Autonomy in Europe I. Exploratory Study*, European University Association, 2009, p.72; *Raportul Comisiei Prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniile educației și cercetării*, 2007, http://edu.presidency.ro/upload/raport_edu.pdf

¹⁵ Toate țările din UE includ actori-cheie externi în structura de decizie, cu excepția a cinci țări: România, Grecia, Bulgaria, Ungaria, Polonia.

¹⁶ Sunt rezultatele unui studiu al Fundației Soros, care arată că peste 40% din cadrele didactice din universitățile publice din România (în special pe parte administrativă), considerând că statul are un control prea mare asupra universităților. *Sistemul Universitar Românesc, Opiniile cadrelor didactice și ale studenților*, Fundația Soros România (FSR). Același studiu arată că peste 77% dintre respondenți nu doresc ca rectorul sau

decanul să fie aleși prin concurs, pe baza competențelor profesionale, așa cum se întâmplă în modelul antreprenorial, ci prin vot. Șeful de departament este ales și e/eal prin vot secret de către cadrele didactice din facultate. Sursa: <http://datedeschise.soros.ro/?q=sistemul-universitar-romanesc-comunicat-de-presa>

¹⁷ România este printre țările cu cele mai mici cheltuieli de cercetare pe cap de locuitor. Statul alocă 0,39% din PIB pentru această activitate, în condițiile în care articolul 8 din Legea Educației Naționale nr.1/2011 prevede un procent de 1% din PIB.

¹⁸ O metodă destul de controversată din cauza dependenței foarte mari de datele, uneori subiective sau incorecte, furnizate de universități. Mai mult decât atât, într-un articol publicat recent într-un număr al *Revistei de Politica Științei și Scientometrie* (Vîiu, Miroiu: 2013), cei doi autori demonstrează cum proceduri diferite de evaluare pot conduce la ierarhizări diferite, ceea ce ridică un mare semn de întrebare asupra metodologiei de ierarhizarea a programelor de studii. Încadrarea într-o categorie greșită a unui program de studiu poate avea multiple efecte negative, inclusiv desființarea respectivului program printr-o finanțare necorespunzătoare. Soluția propusă de autori este aceea de construire a ierarhiilor universitare în funcție de alte proceduri de agregare a performanțelor universităților, care să fie imune la efectul de inversare. Sursa: <http://www.rpss.inoe.ro/articles/ierarhiile-universitare-si-efectul-de-inversare>

¹⁹ Lucru confirmat și de majoritatea cadrelor didactice intervievate în perioada 2009-2011 în cadrul proiectului strategic „Asigurarea calității în învățământul superior din România în context european. Dezvoltarea managementului calității academice la nivel de sistem și instituțional” – ACADEMIS. Mai precis, 81% din cadrele didactice consideră că adevărata menire a universității este predarea și doar 51% declară că scopul ar trebui să fie activitatea de cercetare. Interesant este să observăm că personalul didactic din universitățile de cercetare avansată și de educație sau din domeniile științelor exacte și ale științelor socio-umane sprijină în mai mare măsură decât restul misiunea de cercetare a universităților din România. Sursa: Tufiș C, 2011, p.85-86

²⁰ Răspunsurile cadrelor didactice arată că acestea consideră că cele mai importante criterii pentru acordarea titlurilor universitare ar trebui să fie manualele, cărțile publicate la edituri din România și capitolele de carte publicate la edituri din România. Criteriile cărora li se acordă cea mai mică importanță sunt rapoartele de cercetare, articolele publicate în jurnale de specialitate indexate în baze de date internaționale, articolele publicate în jurnale de specialitate indexate ISI și evaluările colegilor. De asemenea, 86% dintre respondenți consideră că finanțarea universităților ar trebui să se facă pe baza performanței cadrelor didactice aflate în componența acestor instituții de învățământ. Ibidem.

²¹ Chiar dacă regulile contractului colectiv de munca prevăd plata nediferențiată, sistemul de promovare și plata suplimentelor sunt stabilite la nivel de conducere. Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției/unității de învățământ, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: „excepțional”, „foarte bun”, „bun”, „satisfăcător” și „nesatisfăcător”. Art.22, alineatul a, din *Legea salarizării nr.63/2011*

²² Aceste grile de evaluare sunt de la minim la maxim, cu o scală de variere între 1-25 de puncte, iar încadrarea se face în funcție de evaluarea fiecărui cadru didactic, pe baza metodologiei de evaluare stabilită la nivel de facultate

²³ De exemplu, la o grilă de salarizare de 10-15 ani vechime în învățământ salariul de asistent universitar este de 1.642 RON, lector – 1.765 RON, conferențiar – 2.030 RON, iar pentru profesor – 2.922 RON. La o vechime de 35-40 de ani în învățământ, salariile de asistent universitar și lector suportă modificări nesemnificative, în timp ce salariile de conferențiar și profesor cresc cu 25%, salariul de profesor ajungând la 4.030 RON

²⁴ Valoarea finanțării în 2003 era de peste 610 milioane RON, pentru ca în 2011 să ajungă la o valoare de 1.709 milioane RON. Raport public anual, aprilie 2012, *Starea finanțării învățământului superior și măsurile de optimizare ce se impun*, p.15

²⁵ Ierarhizarea s-a făcut conform art. 193 din Legea Educației Naționale nr. 1/2011 și prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 789/2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare în scopul clasificării universităților și ierarhizării programelor de studii. Metodologia de ierarhizare a utilizat patru criterii distincte: cercetarea științifică, educația (predare/învățare), relația cu mediul extern și capacitatea instituțională.

²⁶ În opinia lui Mintzberg, conducerea strategică este formată din persoanele aflate în vârful ierarhiei profesionale care controlează și conduc organizația. În acest caz, promovarea în carieră vine odată cu vechimea în muncă sau cu competențele dovedite în realizarea activităților. Practic, puterea derivă din poziția ocupată în ierarhie și se deosebește de conducerea intermediară asigurată de administratori, care pun mai mult accentul pe impunerea comunicării formale și rezolvarea tensiunilor sau conflictelor care pot apărea în organizație. Mintzberg Henry, 1993, p.157-282

²⁷ Dacă până nu demult finanțarea de bază avea legătură doar cu cifra de școlarizare, respectiv numărul de studenți echivalenți unitari ai universității, acum ea este influențată de categoria din care face parte universitatea respectivă (cele trei categorii sunt: universitatea centrată pe educație, universitatea centrată pe educație și cercetare, universitatea centrată pe cercetare avansată și educație), precum și de categoria programului de studiu respectiv (sunt 5 categorii, A, B, C, D și E, dintre care programele din categoria A vor primi cei mai mulți bani, în timp ce programele de studiu din categoria E nu vor primi nicio finanțare publică)

²⁸ Semnarea Declarației de la Bologna, în 1999, a determinat redirecționarea schimbărilor în sensul unei convergențe a politicilor din sistemul de învățământ superior din România cu reformele întreprinse la nivel european. Principalul scop urmărit este asigurarea calității în învățământul superior. Declarația este în concordanță cu obiectivele programelor Educație și Formare Profesională 2020 și Europa 2020. Procesul Bologna a schimbat radical fața învățământului superior, atât la nivel european, cât și la nivel național.

Sursa: Declarația de la Bologna, http://www.unitbv.ro/Portals/28/Declaratia_de_la_Bologna_19.06.99.pdf

²⁹ Sursa: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_romania_ro.pdf

³⁰ Sunt rezultatele unei analize SWOT realizată de Ministerul Educației Naționale. Sursa: <http://www.edu.ro/index.php?module=uploads&func=download&fileId=18118>

³¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-12-001/EN/KS-CD-12-001-EN.PDF

³² Fac precizarea că numărul locurilor subvenționate de la buget nu a scăzut în acești ani de criză economică

³³ Într-un articol publicat recent pe blogul său, prof.univ.dr. Adrian Miroiu vorbește despre subfinanțarea învățământului superior românesc și despre cum s-a ajuns să avem cel mai ieftin serviciu din România. Concurența acerbă între universități pentru atragerea unui număr cât mai mare de studenți nu a permis și creșterea taxelor de școlaritate, statul fiind un actor important pe această piață. Statul intervine și constrânge universitățile să adopte taxe foarte mici, prin plafonarea acestora la un anumit nivel. Autorul propune înlocuirea actualului mecanism de subvenționare integrală a numărului de studenți de la bugetul statului cu un altul, mai puțin dependent de controlul statului. Sursa: http://adrianmiroiu.files.wordpress.com/2013/10/finantare-he-02_2.pdf

³⁴ Platforma TEMPO-ONLINE aparținând Institutului Național de Statistică

Bibliografie

1. Barometru Calității, „Starea calitatii în învățământul superior din România”, ARACIS, 2009, 2010
2. Bourdieu Pierre, (1988), *Homo Academicus*, Cambridge Polity Press
3. Eurostat, „Europe in Figures”, Statistical books, Eurostat Yearbook, 2012
4. Florian Bogdan., Hâncean Gabriel M., et al, (2012), *Abilitarea–Practică europeană de certificare a celei mai înalte calificări academice. Analiză instituțională comparativă*, București
5. Ghetau, Vasile, (2004), *Anul 2050. Va ajunge populația României la mai puțin de 16 milioane de locuitori?*, Academia Romana, București
6. Guvernul României, „Programul Național de Reformă (2011 – 2013)”, București, aprilie 2011
7. Institutul Național de Statistică, „Învățământul superior la începutul anului universitar 2011-2012”, INS, București, 2012
8. Institutul de Științe ale Educației, „Raport asupra stării sistemului de învățământ universitar din România”, Laboratorul Politici Educaționale, București, 2013
9. Legea Educației Naționale nr. 1/2011
10. Legea Salarizării nr. 63/2011

11. Mintzberg Henry, (1993), *Structure in Fives. Designing effective organization.*, New Jersey, Prentice Hall, SUA
12. OECD, „ Education at a Glance 2012: OECD Indicators”, OECD Publishing, 2012
13. Tufiş, Claudiu, (2011) Calitatea învățământului superior din România, Editura Poliron, Iași
14. Vîiu, Gabriel Al., Miroiu, Adrian, „Evaluarea cercetării universitare din România. Abordări metodologice alternative”, *Revista de Politica Științei și Scientometrie-seria nouă*, Vol.2, Nr. 2, iunie 2013, 89 – 107
15. Vlăsceanu Lazar, Hâncean Gabriel M., „Policy and Prediction. The Case of Institutional Diversity in Romanian Higher Education”, *C.E.P.S. Journal*, Vol.2 , Nr. 4, 2012
16. Vlăsceanu, Mihaela, (1999), *Organizațiile și cultura organizării*, Editura Trei, Iași
17. World Bank, „Functional Review of the Higher Education Sector”, 2013

