

## MODALITĂȚI DE STABILIRE A PARTENERIATULUI EDUCAȚIONAL CU ANGAJATORUL

*Otilia DANDARA, Mariana BOTEZATU, Ana DABIJA, Tatiana PUȘCĂ*

*Catedra Științe ale Educației*

In the conditions of the reform of higher education, the partnership between the establishments of higher education and the employer is unavoidable. The test realized by the authors of this article ascertained that the employer is poorly informed about the exchange of products, and of the potential for implication of the in the process of professional formation. The universities must be initiators of the relation establishment – employer and, for that, it is necessary to apply a complex methodology of collaboration.

Actualmente învățământul universitar se află într-un proces de continuă schimbare, proces impus, în mare parte, de integrarea europeană, care a determinat necesitatea de a compatibiliza atât unele aspecte sociale, economice, politice, cât și educaționale. În aceste condiții, învățământul superior este apreciat drept mijloc de consolidare a spațiului socioeconomic european.

În anul de studii 2005-2006 universitățile din Republica Moldova aderă la Procesul Bologna și procesul de studii ia noi contururi. Sunt modificate planurile de studii, strategia procesului didactic, finalitățile procesului de formare profesională inițială. În acest context se schimbă viziunea în general asupra esenței procesului educațional realizat în universități și asupra corelației funcționale dintre subiecții implicați. Printre multiplele idei pe care se încearcă construirea unei noi politici educaționale este și ideea parteneriatului educațional. Direcțiile strategice ale Procesului Bologna promovează necesitatea implicării active a studenților în propria lui formare, dar tendința de a spori funcționalitatea achizițiilor academice plasează pe prim-plan necesitatea implicării angajatorului în proiectarea și organizarea programului de studii.

Experiența mediului academic din Europa vine să demonstreze că implicarea angajatorului în elaborarea planurilor de învățământ este binevenită pentru toți cei antrenați în procesul educațional: atât instituții, cât și studenți, deoarece angajatorii sunt cei care cunosc nevoile pieței muncii și contribuie la proiectarea obiectivelor în dependență de finalități.

Anul de studii 2007-2008 este anul în care prima promoție de specialiști formați conform noii concepții se vor angaja în câmpul muncii. În același timp, vor dori să se angajeze și absolvenții care au studiat conform programului tradițional de studii. Care dintre promoții vor avea prioritate în angajare? Ce funcții pot ocupa absolvenții cu 4 ani de studii și ce funcții pot ocupa absolvenții cu 3 ani de studii ? – sunt doar câteva întrebări la care trebuie să știe răspunsul un angajator.

Pentru a stabili care este nivelul de informare a angajatorilor vizavi de problema pusă în discuție, am realizat un studiu în care au fost implicați directorii și directorii adjuncți ai liceelor și școlilor din municipiul Chișinău și manageri din alte domenii de activitate profesioanlă.

În baza totalurilor putem face unele analize.

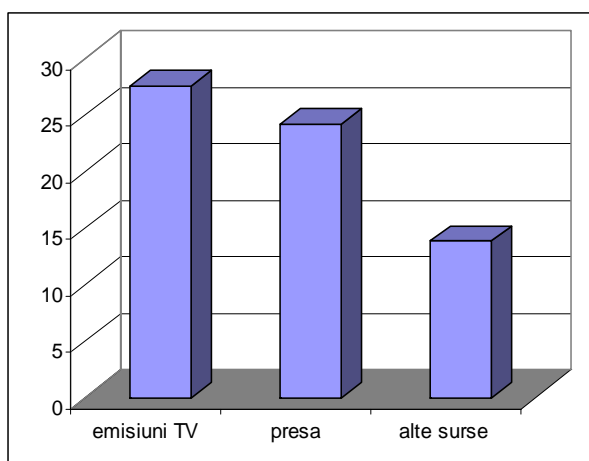
Majoritatea angajatorilor din domeniul învățământului, anume 66,67%, au menționat că cunosc specificul învățământului superior actual organizat după principiile Procesului Bologna. 6,66% din cei chestionați au menționat că au auzit despre Procesul Bologna, dar că nivelul lor de informare este superficial, neavând o imagine clară despre specificul acestuia. Din păcate, 26,67% din respondenți au menționat că nu au auzit despre restructurările din învățământul superior. Aceste date permit evidențierea faptului că un număr considerabil de angajatori nu posedă informații suficiente sau acestea lipsesc total, deși în curând vor angaja în instituțiile școlare absolvenți care au fost pregătiți în conformitate cu alte calificări. Menționăm faptul că managerii școlari fac cunoștință cu periodicele de specialitate și sine qua non trebuie să fie informați despre schimbările din domeniul învățământului.

Altă grupă de parteneri ai universității sunt întreprinderile industriale precum: „Viorica Cosmetic”, Hidro Meteo, „Metacon”, Banca Socială etc. care conform structurii procesului de formare profesională sunt direct implicați în formarea viitorilor specialiști prin intermediul organizării stagiilor de practică, dar afirmă că nu sunt suficient informați vizavi de specificul învățământului superior organizat după prevederile Procesului Bologna.

Chestionați fiind, managerii din domeniul jurnalismului și biblioteconomiei au relatat următoarele: 70% cunosc specificul învățământului superior actual organizat după principiile Procesului Bologna, 30% nu cunosc nimic despre schimbările produse în învățământul superior.

Preferința pentru o anumită sursă de informare este diferită, în dependență de domeniul profesional. Datele obținute în urma chestionării managerilor școlari au permis să scoatem în evidență următoarele: 27,59% din angajatori dispun de informații despre reforma învățământului superior din emisiunile oferite de posturile de televiziune din țară, aceasta devenind sursa cea mai accesibilă pentru ei. Alături de emisiunile televizate, presa are o pondere de 24,25%. O altă sursă de informare rămâne a fi tradiționala informare de la alte persoane, care cunosc în profunzime specificul realizării procesului de învățământ în conformitate cu prevederile Procesului Bologna. Circa 13,80% dintre angajatorii chestionați au informații din alte surse, printre acestea menționându-se: studenții care realizează stagiul de practică în instituțiile conduse de ei; prin intermediul stagiilor de formare continuă; prin cunoașterea problemelor propriilor copii care sunt studenți la universitățile din republică.

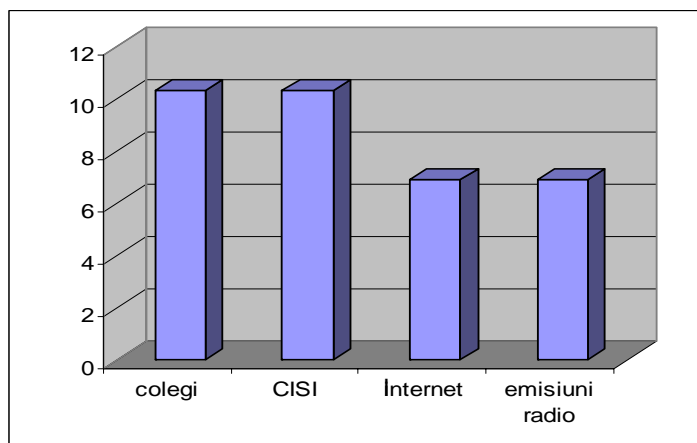
Datele obținute sunt prezentate în histograma 1.



**Histograma 1.** Sursa de informare a managerilor școlari.

Angajatorii din întreprinderile industriale și bănci au menționat că cunosc schimbările din învățământul superior de la colegi sau prin intermediul colaborării cu instituțiile de învățământ superior, aceste surse constituind fiecare câte 10,34%. Circa 6,89% revin informațiilor oferite de către emisiunile radio și de rețeaua Internet. Merită apreciat faptul că angajatorii și-ar dori atât o colaborare cu instituțiile de învățământ superior în vederea formării specialiștilor din economia națională, cât și o colaborare în vederea orientării elevilor spre anumite facultăți, cel puțin pe parcursul studiilor liceale. Ar fi binevenită și repartizarea în instituții a unor pliante care ar conține principii sintetizate ale reformei învățământului superior.

Datele obținute sunt prezentate în histograma 2.



**Histograma 2.** Sursa de informare a managerilor din întreprinderi.

Sursele de informare ale managerilor din jurnalism și biblioteconomie sunt următoarele: presa – 60%, emisiuni radio – 50%, emisiuni TV – 30%, informație NET – 50%, colegi – 40%, colaborarea cu instituțiile de învățământ superior – 50%, alte surse: discuții cu specialiștii în domeniu, publicațiile științifice ale catedrelor universitare – 30%.

Managerii instituțiilor de învățământ preuniversitar au menționat faptul că schimbările din cadrul învățământului superior prezintă o serie de avantaje printre care acumularea de către studenți a creditelor transferabile, cointeresarea studenților în acumularea cunoștințelor mai ample din domeniul specialității alese, schimbul de studenți atât în context național, cât și internațional, o mai mare flexibilitate a traseelor curriculare, recunoașterea diplomelor de studii pe plan internațional, integrarea în învățământul european, posibilitatea de apropiere de valorile și normele europene. Pozitiv este privită și repartizarea în două cicluri, inclusiv micșorarea anilor de studii pentru primul ciclu, fapt care sporește responsabilitatea studenților față de propria formare profesională. În același timp, micșorarea termenului de studii va influența calitatea pregătirii specialiștilor – aceștia vor fi mai puțin pregătiți.

Un mare dezavantaj al actualelor restructurări îl constituie și pregătirea sub nivel a cadrelor didactice universitare pentru schimbare, de aceea orice reformă are nevoie de o pregătire minuțioasă și de timp, dar este răspândită ideea că mediul universitar este de obicei conservator. Printre dezavantaje au mai fost menționate și numărul prea mic de stagii de practică ale studenților în comparație cu studenții care au avut o pregătire profesională conform planului tradițional de învățământ, cât și faptul că după finalizarea primului ciclu de studii absolventul va obține o pregătire generală în domeniul specialității alese, așadar, devenind necesare studiile de masterat.

Managerii din întreprinderile industriale și bănci nu sesizează avantajele schimbărilor în învățământul superior, dar presupun că acestea vor fi în detrimentul calificării profesionale calitative, vor reduce numărul tinerilor cu studii superioare, iar pe cei ce vor deține diploma de licență îi va obliga la formarea profesională în următoarele cicluri.

Angajatorii din domeniul jurnalismului identifică următoarele avantaje ale aderării la Procesul Bologna: pragmatismul învățământului; abordarea pozitivistă; noile tehnologii utilizate; racordarea la sistemul european de învățământ; durata studiilor; diferențierea gradelor: licență, masterat, doctorat; implementarea ideii de realizare a învățământului superior în trei trepte; mobilitatea academică, schimb de experiență, schimb de specialiști; ralierea la standardele și competențele europene; participarea în cadrul diverselor stagii, programe, traininguri, conferințe, simpozioane europene; posibilități de angajare în UE; cunoașterea limbilor de circulație europeană; mai mari posibilități de a realiza o carieră profesională de succes. În același timp, sunt sesizate și un șir de dezavantaje: cultură generală lacunară; suprasolicitarea studenților, ceea ce duce la pierderea calității; nu toți profesorii sunt pregătiți metodologic a activa după regulile noi; pregătire mai generală; cursuri/discipline de specialitate mai puține; ignorarea specificului dezvoltării firești a învățământului național; riscul de a pierde din potențialul uman al națiunii, exodul de inteligență (cei mai bine pregătiți pleacă și nu se mai întorc); metamorfoze ale identității existențiale, culturale și educaționale, a tradițiilor și miturilor naționale care dau personalitate și colorit specific, în detrimentul globalizării; superficialitatea cunoștințelor formate; pregătirea superficială și insuficientă a cadrelor didactice actuale; nivelul jos al calității pregătirii/formării cadrelor didactice conform standardelor europene.

Fiind puși în situația să aleagă, am constatat că în medie 85,72% din angajatori vor da prioritate deținătorilor diplomelor de master, argumentând că deținătorul diplomei de master este un specialist cu tendințe de aplicare a tehnologiilor noi, racordate la condițiile de muncă de astăzi, sunt mai bine informați, au calitățile necesare de cercetare, prezentare. Doar 13,28% din angajatori au menționat că vor prefera să angajeze un deținător al diplomei de licență/program nou și doar 1% au menționat că angajarea se efectuează în dependență de nivelul de pregătire al specialistului (în baza unui interviu și a unei perioade de activitate), indiferent de tipul diplomei deținute.

Importantă este implicarea angajatorului în proiectarea finalităților programului de studii. Managerii din domeniul învățământului menționează că aspectele formării profesionale care sunt primordiale pentru formarea viitorului specialist vizează:

- cunoștințele teoretice ale tânărului specialist;
- atitudinea responsabilă;
- abilitatea de a lucra cu publicul;
- motivația tânărului specialist pentru activitatea didactică;
- abilitățile de utilizare a cunoștințelor;
- cunoașterea potențialului propriu și valorificarea acestuia;
- abilități psihologice și pedagogice generale;

- competențe de comunicare eficientă, coerentă, corectă;
- competențe de scriere și formulare a mesajului;
- competențe relaționale (profesor–elev, profesor–profesor);
- competențe instrumentale (de a organiza lecții prin selectarea și aplicarea metodelor didactice adecvate);
- competențe decizionale/de negociere;
- competențe de aplicare a cunoștințelor teoretice în practică;
- competențe de învățare continuă/autoedificare continuă.

Managerii de întreprinderi evită enunțarea competențelor profesionale necesare pentru integrarea profesională eficientă, dar formulează unele calități de ordin profesional cu un grad mare de generalitate: responsabilitate, acuratețe în realizarea sarcinii de ordin profesional, organizare, punctualitate și cunoașterea temeinică a tehnologiilor de lucru din domeniul respectiv. Credem că managerii din întreprinderi cunosc mai puțin terminologia didactică și nu au abilitatea de a formula niște competențe, dar, fără îndoială, este necesar a fi implicați în proiectarea unui program de studii. În schimb destul de clar au fost formulate perspectivele finalităților educaționale din partea angajatorilor din domeniul jurnalismului. Ei au reliefat importanța următoarelor achiziții: cultură generală, pregătire lingvistică, lecturi multilaterale; responsabilitate, obiectivitate, incoruptibilitate; abilități practice în domeniu; capacitatea de a analiza diversele domenii și sfere ale vieții sociale; calitatea de a fi OM; competențe de a utiliza potențialul tehnic și informațional; cunoașterea tuturor aspectelor teoretice și practice, a experiențelor avansate, a orientărilor actuale în țară și peste hotare; studiul legislației, normelor, standardelor în domeniu; capacitatea de autoinstruire permanentă, insistență, perseverență; atitudine de angajare profesională și civică; cunoștințe și abilități de management al timpului și al carierei; competențe manageriale, sociale și de relaționare; competențe de cercetare, analiză și sinteză, comunicare scrisă, orală, publică; responsabilitate, obiectivitate, creativitate, inventivitate, gândire critică și spirit de echipă. Mai mult ca atât, angajatorii din domeniul științelor comunicării au indicat și unele discipline prin intermediul cărora pot fi formate competențele profesionale cerute pe piața muncii - în primul rând, studiul științelor socioumane: filosofie, sociologie, istorie, drept, politologie, psihologie, științe ale educației, management, limba și literatura română.

Din sondajul realizat conchidem că angajatorul poate identifica competențele necesare unui tânăr specialist în virtutea cunoașterii specificului domeniului de activitate profesională. Implicarea lui în proiectarea programului de studii atribuie formării profesionale mai multă funcționalitate. În același timp, relația de parteneriat dintre instituția de învățământ, student și angajator creează premise de satisfacere a intereselor tuturor:

- pentru instituție sunt clare finalitățile, cerințele pieței muncii, are un feedback imediat asupra calității serviciilor educaționale oferite;
- studentul câștigă prin funcționalitatea și aspectul aplicativ al programelor de formare; identifică cu ușurință posibilitățile de realizare a stagiilor de practică și a viitoarei angajări;
- angajatorul este informat despre schimbările produse în învățământ și primește un specialist ce are formate competențele cerute de către piața muncii.

Care sunt reperatele pe care trebuie construit acest parteneriat? Opiniile analizate au demonstrat că angajatorul conturează clar niște aspecte importante ale procesului de formare profesională, este un furnizor important de informații necesare elaborării strategiei de pregătire a tânărului specialist. În schimb, instituției de învățământ îi revine sarcina de a coordona procesul de stabilire a relațiilor de parteneriat și de a elabora și aplica strategia de colaborare care după părerea noastră va pune accent pe metodele de informare a angajatului despre schimbările din învățământ; posibilitățile de includere în cadrul sistemului de management al calității învățământului; mecanismul de primire a feedbackului despre necesitățile pieței muncii.

Ca metode de informare (în mare parte sugerate de însăși angajatori) sunt răspândirea pliantelor; publicarea informației în presă (sursele solicitate de anumite categorii profesionale); emisiuni tematice TV și radio; publicitate; plasarea informației pe site-ul universității (din păcate, această sursă de informare a fost în mare parte neglijată, dar la moment tocmai ea furnizează informația cea mai amplă despre viața universității).

Implicarea angajatorilor (specialiști notorii în domeniu; manageri ai unor instituții coordonatoare; șefi ai întreprinderilor, departamentelor etc.) în viața universităților se poate realiza la diferite niveluri: senatul universitar, consiliul calității, comisiile de calitate din cadrul facultăților, în organizarea stagiilor de practică a studenților.

Așadar, am încercat prezentarea perspectivelor unui proces inevitabil ce conturează noi deschideri pentru instituția de învățământ superior.

*Prezentat la 03.12.2007*