



DIN SALA DE CURS LA O CARIERĂ DE SUCCES

O privire cuprinzătoare asupra relației dintre educația
furnizată de Universitatea Tehnică din Cluj Napoca și
ocuparea forței de muncă

ABSTRACT

Această carte analizează rezultatele unor sondaje efectuate în rândul studenților, profesorilor și reprezentanților din industrie pentru a explora relația dintre educația oferită de Universitatea Tehnică din Cluj Napoca și nevoile pieței muncii moderne. Cartea prezintă o analiză amănunțită a datelor sondajului, evidențind tendințele și perspectivele cheie și oferind recomandări pentru a aborda orice decalaje sau discrepanțe între educație și ocuparea forței de muncă. Printr-o combinație de cercetare calitativă și cantitativă, cartea oferă informații valoroase pentru educatori, factorii de decizie politică și alte părți interesate de îmbunătățirea alinierii dintre educație și forța de muncă.

Ovidiu Petru Stan

UTPRESS

Cluj-Napoca, 2022

ISBN 978-606-737-611-1

Ovidiu Petru STAN

DIN SALA DE CURS LA O CARIERĂ DE SUCCES

**O privire corespunzătoare asupra relației dintre educația
furnizată de Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca și
ocuparea forței de muncă**



UTPRESS

Cluj - Napoca, 2022

ISBN 978-606-737-611-1



Editura UTPRESS
Str. Observatorului nr. 34
400775 Cluj-Napoca
Tel.: 0264-401.999
e-mail: utpress@biblio.utcluj.ro
<http://biblioteca.utcluj.ro/editura>

Director: ing. Dan Colțea

Recenzia: Prof.dr.ing. Daniela Popescu
 Prof.dr.ing. Vlad Mureșan

Pregătire format electronic: Gabriela Groza

Copyright © 2022 Editura UTPRESS

Reproducerea integrală sau parțială a textului sau ilustrațiilor din această carte este posibilă numai cu acordul prealabil scris al editurii UTPRESS.

ISBN 978-606-737-611-1

Bun de tipar: 14.12.2022

CUPRINS

Cuprins.....	1
Introducere.....	3
Identificarea cerințelor angajatorilor cu privire la competențele absolvenților UTCN și procesul de angajabilitate al acestora	13
Percepția cadrelor didactice din UTCN privind corelarea planului de învățământ cu cerințele pieței muncii	35
Percepția studenților din UTCN privind corelarea planului de învățământ cu cerințele pieței muncii	61
Percepția studenților din UTCN înscriși la nivel licență	62
Percepția studenților din UTCN care în anul 2022 au efectuat stagiul de practică	86
Concluzii și recomandări.....	111
A. Anexe.....	113
Anexa 1 - Aspecte importante pentru procesul de recrutare	113
Anexa 2 - Relevanța cursurilor de formare prin prisma competențelor din perspectiva cadrelor didactice	115
Anexa 3 - Percepția cadrelor didactice în raport cu corelarea planului de educație cu cerințele pieței muncii	118

INTRODUCERE

Învățământul superior are cele mai bune rezultate atunci când sunt asumate trei principii esențiale: formarea generațiilor următoare de lideri și a celor care rezolvă probleme, încurajarea unei etici a responsabilității comune și permiterea indivizilor să urmeze căi care au un scop și un sens. Universitățile sunt cele mai capabile să preia conducerea în astfel de probleme dificile, dar numai cele care favorizează condiții de implicare inovatoare, inventivă și de angajament dezinhibat sunt susceptibile de a oferi răspunsuri semnificative. În prezent, universitățile trebuie să fie privite ca locuri în care se pot dezvolta o varietate de aptitudini, cum ar fi curiozitatea și dorința de a coopera. Aceste caracteristici stau la baza inovației, iar cei care le stăpânesc vor fi cei care vor perturba status quo-ul și vor schimba viitorul lumii noastre. Prin urmare, universitățile trebuie să se gândească la modul în care să accentueze aceste caracteristici la oamenii noștri și să acționeze în așa fel încât să influențeze puternic societatea noastră viitoare.

Viitorul învățământului superior va fi definit de modul în care le dăm studenților noștri posibilitatea de a prospera și de a servi societatea noastră. Paradigma educației s-a schimbat în ultimii ani și va continua să se schimbe, deoarece nu mai trăim într-o lume în care profesorii sunt superiori, ci mentori, în care procesul de evaluare al studenților se bazează pe învățare, mai degrabă decât pe note, și în care eșecul nu este perceput ca o nereușită și nu trebuie pedepsit, ci, dimpotrivă, este considerat ca o oportunitate de a învăța. De asemenea, apar schimbări în percepția studenților asupra procesului de învățare, întrucât acum se așteaptă ca aceștia să colaboreze, mai degrabă decât să concureze pentru note mai bune, pentru a produce realizări remarcabile.

Mai mult ca oricând, se așteaptă ca universitățile să genereze absolvenți care să fie pregătiți pentru piața muncii și să ofere oportunități educaționale care să le satisfacă nevoile de învățare pe tot parcursul vieții și al carierei. Acest nou student convențional se va aștepta la medii mai centrate pe student, cu rezolvarea problemelor din lumea reală și o abordare multidisciplinară a programelor de studii. Instituțiile de învățământ superior,

pentru a răspunde în mod corespunzător acestor factori determinanți, vor trebui să ofere următoarele:

- *O formare personalizată și la cerere* - studenții vor avea nevoie de acces la învățare în timp real, de oriunde, și să aibă dreptul de a putea trece fără probleme de la învățarea în persoană la cea online sau mixtă;
- *calificări care nu se bazează pe o diplomă standard* - viitorul loc de muncă nu se va baza pe o diplomă, se va baza pe abilități. Studenții vor căuta microcredite pentru abilități tehnice și non-tehnice, cum ar fi abilitățile cognitive (rezolvarea problemelor și creativitatea), abilitățile interpersonale (comunicare și leadership) și abilitățile intra personale (adaptabilitate și disciplină);
- *cooperare intersectorială sporită și spirit antreprenorial instituțional* - universitățile vor fi obligate să colaboreze într-un mod inovator și neconfortabil cu partenerii din industrie pentru a crea împreună o mare varietate de abilități și competențe foarte căutate. Faptul că universitățile și industriile vor fi plasate frecvent în clădiri care funcționează ca niște laboratoare vii și li se va permite colaborarea pe proiecte care abordează probleme din lumea reală, va promova noile legături;
- *sprijin din partea comunității care permite unui număr mai mare de studenți să urmeze studii superioare*. Comunitățile sunt mai conștiente de faptul că oportunitățile economice pot fi găsite oriunde se află talentele. Universitățile vor trebui să se structureze pentru a maximiza noile niveluri și modele de sprijin intersectorial care vizează sprijinirea studenților în vederea dobândirii de competențe foarte solicitate de către industrie;
- *tehnologia va continua să schimbe și să remodeleze instituțiile de învățământ superior*; dar liderii universitari inteligenți vor recunoaște că tehnologia este mai degrabă un facilitator decât un motor. Cerințele riguroase ale studenților și ale celor care îi vor angaja vor fi adevărații factori determinanți.

Ne aflăm în pragul unei revoluții extraordinare: suntem martorii unei schimbări demografice și a unei societăți mult mai variate din punct de

vedere cultural, în timp ce, în același timp, ne îndreptăm rapid spre utilizarea unor instrumente bogate în date, cum ar fi inteligența artificială și inovațiile tehnologice profunde, pentru a remodela modul în care trăim și în care lucrăm. Atât instituțiile academice, cât și cele industriale, sunt provocate să își imagineze rolurile lor respective în modelarea viitorului nostru colectiv. Pe măsură ce progresăm spre un viitor care utilizează inteligența artificială și tehnologii similare, universitățile și companiile sunt încurajate să îmbunătățească societatea, dar cu mai multă vigoare spre o uniune mai perfectă - una care recunoaște varietatea omenirii, una care analizează pe deplin modul în care tehnologia poate fi utilizată pentru a promova justiția și una care acordă prioritate problemelor morale și etice.

Relația simbiotică dintre universități și industrie a creat un mediu propice în care instituțiile academice pregătesc viitorii lideri, generează cunoștințe de bază și fundamentale și dezvoltă proprietatea intelectuală - toate acestea fiind resurse pe care se bazează industria și cu ajutorul cărora aceasta face investiții strategice. Prin această relație, universitățile sunt informate în permanență de către industrie cu privire la utilizarea viitoare a tehnologiilor dezvoltate. Până la urmă, acestea aduc pe piață conceptele create sau predate de profesori. Prin urmare, legătura dintre cele două reprezintă de mult timp o componentă importantă a creșterii și dezvoltării economice. Ea a fost și va continua să fie un motor puternic al inovării. Evoluția societății este legată în mod inextricabil de interacțiunea acestor domenii. În ultimii ani, această relație simbiotică a crescut semnificativ și a dus la implicarea industriei prin sponsorizarea activă a cercetării, în timp ce universitățile erau mai interesate de acordarea de licențe pentru tehnologia lor și de formarea de spin-off-uri.

Dar, pe măsură ce ne apropiem de următoarea revoluție industrială, toate sectoarele (universitare și industriale) trebuie să se gândească la modul în care se vor pregăti pentru un viitor mai diversificat și, poate cel mai important, la modul în care vor face acest lucru având etica și integritatea pe primul plan. Industria se așteaptă din ce în ce mai mult de la cadrele universitare să îi învețe pe studenți să lucreze în echipe diverse și incluzive și să fie competenți din punct de vedere cultural. Așteptările privind diversitatea sunt împinse nu doar de beneficiile economice, deoarece

echipele diverse sunt mai creative și mai inventive, ci și de așteptările sociale și culturale de a tinde spre mai multă echitate.

În același timp, trebuie să ne străduim să evităm prejudecățile sistemice în desfășurarea tehnologiilor de inteligență artificială și de învățare automată în curs de dezvoltare în toate industriile, ceea ce poate fi realizat numai prin intermediul diversității și al incluziunii. Este posibil ca această preocupare să nu pară atât de presantă în unele industrii, dar pe măsură ce funcții tot mai complexe, îndeplinite de obicei de muncitori/oameni, devin automatizate, nevoia de a descoperi și de a elimina prejudecățile din ceea ce privește algoritmii va deveni crucială, iar societatea va trebui să fie pregătită să adopte aceste soluții.

Liderii universităților trebuie să înțeleagă natura economiei regionale și să înțeleagă în ce măsură universitatea poate contribui la gestionarea eficientă a funcției lor și să valorifice pe deplin economia înconjurătoare pentru a-și spori propria poziție competitivă. Instituțiile de învățământ superior trebuie, de asemenea, să preia conducerea în promovarea colaborării dintre sectorul public și cel privat și în elaborarea și aplicarea unei strategii economice regionale care să abordeze deficiențele climatului general de afaceri.

Universitățile au fost percepute în mod eronat ca fiind motoare ale inovării, generatoare de idei noi care pot fi transformate în invenții comerciale și prosperitate regională. Acest lucru a dus la politici naționale și regionale prea mecanice care vizează comercializarea și transferul acestor idei către sectorul privat. Deși nu este nimic în neregulă cu politicile care sprijină cercetarea colaborativă, această perspectivă trece cu vederea imaginea economică mai amplă: universitățile sunt mult mai esențiale ca sursă principală de generare de cunoștințe și de competențe într-o țară. Oamenii inteligenți sunt cea mai importantă resursă în orice economie, în special în economia bazată pe cunoaștere, în creștere rapidă, de care depinde viitorul UE. Politicile eronate care limitează potențialul universităților de a dezvolta cunoștințe și de a recruta și produce persoane remarcabile se profilează brusc ca provocări majore pentru învățământul superior.

În contextul actual, universitățile trebuie să se transforme în instituții antreprenoriale, în care cadrele universitare și administratorii universităților funcționează ca antreprenori, dezvoltând posibilități pentru industrie și bani publici pentru a-și promova propriile agende. Poziția universității ca motor de creștere economică regională a atras atenția directorilor de întreprinderi, a factorilor de decizie politică și a cadrelor universitare, dar i-a și amăgit. Motivul crucial este că acele comunități din jurul universităților trebuie să fie capabile să absoarbă, să folosească și să aplice știința, creativitatea și tehnologia universității. În concluzie, universitatea este o condiție necesară, dar insuficientă pentru creșterea economică regională.

Universitățile au un rol esențial nu doar în promovarea inovării și a transferului de tehnologie, ci și în atragerea, recrutarea și păstrarea talentelor (*angajați cognitivi*) care lucrează în firmele de înaltă tehnologie și care sunt susceptibili de a demara proiecte antreprenoriale. Cerințele de pe piața muncii ale lucrătorilor cognitivi diferă de cele de pe piața generală a muncii. În același timp, este important să ne amintim că persoanele foarte competente sunt, de asemenea, foarte mobile. Ele nu răspund întotdeauna la recompensele materiale, iar una dintre cerințele lor cele mai esențiale este aceea de a fi alături de alte persoane inteligente. Universitățile funcționează ca un magnet pentru talente, facilitând fenomenele tradiționale de creștere a randamentelor. Oamenii buni atrag alți oameni buni, iar regiunile cu mulți oameni buni atrag întreprinderile care caută aceste talente, ceea ce duce la un ciclu de creștere care se perpetuează de la sine. Scopul crucial și ușor de ignorat al universității în economia cunoașterii este acela de colector de talente - un pol de creștere care atrage oameni de știință și ingineri proeminenți, care atrag studenți absolvenți pasionați, care înființează firme derivate, care motivează alte companii să se mute în apropiere. Cu toate acestea, universitatea este doar o componentă a unui sistem de atragere și păstrare a talentelor într-o anumită zonă. Depinde de industriile din regiune și de alte instituții să ofere oportunitățile și infrastructura necesare pentru ca regiunea să devină atractivă pentru aceste talente pe termen lung. Dacă regiunea nu dispune de oportunități sau de facilități, este bine știut faptul că talentul va migra.

Pe baza celor de mai sus, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca (UTCN) intenționează să sprijine și să ajute la crearea unei văi regionale de

inovare care va servi drept magnet pentru talente, valorificând sinergia dintre proiectele sale de colaborare cu administrațiile locale. În acest scop, această analiză este necesară pentru a avea un punct de pornire în viitoarele acțiuni pe care UTCN dorește să le întreprindă, dar în același timp dorește și să înțeleagă care este stadiul actual.

Drept urmare, UTCN, instituție de învățământ superior modernă și complexă, cu o identitate bine conturată, este implicată activ în ecosistemul local, național și internațional. Prin cele 2 centre universitare, având în componență 12 facultăți și 4 extensii universitare, UTCN este un furnizor de educație, cercetare, creație artistică, transfer tehnologic și inovare de înaltă calitate. Conform Cartei și Strategiei UTCN, misiunea UTCN este de a dezvolta valoarea în oameni, în procese și în produse. Acest lucru nu se poate realiza fără remodelarea/adaptarea ofertei educaționale spre nevoile și așteptările societății, respectiv cultivarea valorilor, competențelor și capacităților necesare integrării depline în spațiul european al educației.

Evoluțiile demografice, coroborate cu trendurile socio-economice datorate noii revoluții industriale, care indică tranziția către o economie a cunoașterii, însoțită de declinul unor profesii tradiționale, impun o evaluare și prognozare în detaliu a tendințelor manifestate pe piața muncii. Forța de muncă viitoare este un subiect permanent dezbătut, însă, în ciuda faptului că experții au opinii diferite cu privire la viitor, există un consens în privința faptului că sistemele de educație trebuie să pregătească tinerii pentru un mediu economic în schimbare și caracterizat de incertitudine.

Importanța corelării planului educațional cu cererea de pe piața muncii constă în faptul că ajută la asigurarea faptului că abilitățile și cunoștințele pe care le învață studenții sunt relevante și că sunt solicitate pe piața muncii. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea șanselor studenților de a găsi un loc de muncă după absolvire și poate contribui, de asemenea, la alinierea sistemului educațional la nevoile economiei. Acest lucru poate fi benefic atât pentru studenți, cât și pentru angajatori. Îi poate ajuta pe studenți să urmeze cariere care sunt solicitate și care pot oferi oportunități bune de angajare, iar pe angajatori să găsească lucrători cu competențele și cunoștințele de care au nevoie. Printre măsurile pe care o

universitate ar să le întreprindă pentru a corela un plan educațional cu cererea de pe piața muncii sunt:

- Identificarea industriilor și ocupațiilor care sunt în creștere și care au o cerere mare de lucrători în zona sau regiunea locală. Aceste informații pot fi obținute de la agenții guvernamentale, asociații industriale și alte surse.
- Determinarea competențelor și cunoștințelor care sunt necesare pentru aceste industrii și ocupații. Acest lucru poate fi realizat prin cercetare și consultare cu experți din industrie și angajatori.
- Elaborarea unui plan educațional care să se concentreze pe predarea acestor competențe și cunoștințe studenților. Acest lucru poate implica revizuirea programelor de studii existente și/sau dezvoltarea de noi cursuri și programe.
- Colaborarea cu angajatorii și organizațiile industriale pentru a se asigura că planul educațional se aliniază cu nevoile pieței muncii. Acest lucru poate implica obținerea de feedback și contribuții din partea acestor părți interesate pentru a se asigura că planul este eficient și relevant.
- Monitorizarea și evaluarea planului educațional pentru a-i evalua eficacitatea și pentru a face ajustări, după caz. Acest lucru poate implica urmărirea rezultatelor profesionale ale absolvenților și colectarea de feedback de la angajatori și studenți.

Pe lângă acestea, o serie de măsuri suplimentare pot fi luate pentru a îmbunătăți și mai mult alinierea dintre un plan educațional și cererea de pe piața muncii:

- Oferirea studenților oportunități de a dobândi experiență practică și de a dezvolta competențe legate de locul de muncă prin stagii, ucenicie și alte experiențe de învățare practică.
- Încurajarea colaborării și a parteneriatelor între universitate, angajatori și organizații industriale pentru a le oferi studenților acces la cele mai recente informații și tendințe de pe piața muncii.
- Oferirea de servicii de consiliere în carieră și servicii de sprijin pentru a-i ajuta pe studenți să își identifice interesele și punctele forte și să

exploreze diferite opțiuni de carieră care se aliniază cu abilitățile și obiectivele lor.

- Utilizarea de date și analize pentru a urmări și evalua eficacitatea planului educațional și pentru a identifica domeniile de îmbunătățire și creștere.
- Implicarea în comunitățile locale și nu numai pentru a promova valoarea educației și importanța alinierii planului educațional la cererea de pe piața muncii. Acest lucru poate implica împărtășirea poveștilor de succes, evidențierea beneficiilor unei forțe de muncă calificate și susținerea politicilor și inițiativelor care sprijină educația și dezvoltarea forței de muncă.

Evident că există multe alte măsuri care ar putea fi luate pentru a îmbunătăți alinierea dintre un plan educațional și cererea de pe piața muncii. Aceste măsuri vor varia în funcție de nevoile și circumstanțele specifice ale fiecărei instituții de învățământ superior și ale economiei locale. Printre măsurile suplimentare care ar putea fi luate în considerare și care merită menționate se numără:

- Asigurarea unei dezvoltări profesionale și a unei formări continue pentru cadrele didactice, pentru a se asigura că aceștia sunt la curent cu cele mai recente tendințe și evoluții din industrie.
- Oferirea de opțiuni de învățare flexibile și personalizate, cum ar fi cursurile online și programele de învățare mixtă, pentru a le oferi studenților posibilitatea de a învăța în propriul ritm și în propriul program.
- Dezvoltarea unor relații puternice cu angajatorii locali și organizațiile industriale pentru a facilita schimbul de informații și resurse și pentru a sprijini plasarea absolvenților în locuri de muncă.
- Implementarea de sisteme și procese pentru a urmări rezultatele absolvenților în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și pentru a utiliza aceste date pentru a îmbunătăți continuu planul educațional și pentru a se asigura că acesta răspunde nevoilor pieței muncii.
- Investirea în dezvoltarea de tehnologii și programe noi și emergente care pot sprijini și îmbunătăți educația și formarea profesională a studenților.

Primul pas pe care o instituție de învățământ superior ar trebui să o întreprindă înainte de actualizarea planului educațional este realizarea de sondaje la nivelul studenților, cadrelor didactice și al industriei, deoarece oferă o viziune cuprinzătoare asupra stării actuale a programului educațional. Prin colectarea feedback-ului și a percepțiilor de la toate aceste părți interesate, instituțiile de învățământ superioare pot obține o mai bună înțelegere a punctelor tari și a punctelor slabe ale programului și pot identifica domeniile în care sunt necesare îmbunătățiri. Aceste informații pot fi apoi folosite pentru a informa dezvoltarea planului educațional actualizat, asigurându-se că acesta este relevant, eficient și aliniat la nevoile studenților, profesorilor și părților interesate din industrie. În plus, efectuarea de sondaje la aceste niveluri înainte de actualizarea planului educațional poate contribui, de asemenea, la obținerea acceptării și a sprijinului pentru planul actualizat. Prin implicarea studenților, a cadrelor didactice și a părților interesate din industrie și prin colectarea feedback-ului și a contribuțiilor acestora, universitățile pot arăta că vocile și perspectivele lor sunt ascultate și luate în considerare. Acest lucru poate contribui la consolidarea încrederii și a colaborării între aceste părți interesate și poate crește șansele de succes pentru planul educațional actualizat. În general, efectuarea de sondaje la nivelul studenților, al profesorilor și al industriei înainte de actualizarea planului educațional este un pas important pentru a se asigura că planul actualizat este relevant, eficient și susținut de toate părțile interesate. Prin colectarea și analizarea acestor informații, educatorii pot lua decizii informate care să sprijine învățarea și succesul studenților.

Este dificil de spus care dintre sondajele realizate în rândul studenților, cadrelor didactice sau industriei este cel mai important, deoarece toate oferă informații și perspective valoroase. Fiecare dintre aceste sondaje are o perspectivă și un obiectiv unic și fiecare poate furniza informații importante care pot contribui la îmbunătățirea programului educațional. Sondajul studenților este important deoarece oferă informații despre modul în care elevii experimentează programul educațional și poate ajuta la identificarea domeniilor în care programul răspunde nevoilor și așteptărilor elevilor. Prin înțelegerea perspectivelor elevilor, educatorii pot lua decizii în cunoștință de cauză cu privire la modul în care pot îmbunătăți programul educațional și pot sprijini mai bine învățarea și succesul elevilor.

Sondajul cadrelor didactice este important deoarece oferă informații despre modul în care profesorii experimentează programul educațional și poate ajuta la identificarea domeniilor în care programul răspunde nevoilor și așteptărilor acestora. Înțelegând perspectivele profesorilor, educatorii pot lua decizii în cunoștință de cauză cu privire la modul în care să le sprijine activitatea și să îmbunătățească programul educațional.

Sondajul din industrie este important, deoarece oferă informații despre modul în care părțile interesate din industrie percep absolvenții programului educațional și poate ajuta la identificarea domeniilor în care programul răspunde nevoilor pieței muncii. Înțelegând perspectiva părților interesate din industrie, universitățile pot lua decizii în cunoștință de cauză cu privire la modul în care să alinieze programul educațional la nevoile pieței muncii și să îmbunătățească rezultatele profesionale ale absolvenților.

În general, fiecare dintre aceste sondaje este important în felul său și toate ar trebui luate în considerare la actualizarea planului educațional. Prin colectarea și analizarea feedback-ului și a percepțiilor studenților, profesorilor și părților interesate din industrie, universitățile pot obține o viziune cuprinzătoare asupra programului educațional și a eficienței acestuia și pot lua decizii informate care să sprijine învățarea și succesul studenților.

Având în vedere cele menționate mai sus, pentru a putea răspunde, identifica și analiza nevoile angajatorilor cu privire la competențele pe care absolvenții Universității Tehnice din Cluj-Napoca ar trebui să le dețină în momentul inserției pe piața muncii, au fost realizate și dezvoltate trei chestionare (câte unul pentru fiecare parte implicată). Metoda utilizată în vederea identificării nevoilor angajatorilor a presupus utilizarea următoarelor metode de cercetare:

- *Studiu de piață calitativ*: utilizarea unei aplicații electronice pentru a observa direct publicul țintă;
- *Cercetarea calitativă de marketing*: prelucrarea, interpretarea și analiza datelor.

IDENTIFICAREA CERINȚELOR ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA COMPETENȚELE ABSOLVENȚILOR UTCN ȘI PROCESUL DE ANGAJABILITATE AL ACESTORA

Această secțiune a prezentului raport reprezintă interpretarea studiului de piață din punctul de vedere al angajatorilor. De fapt, în cadrul metodologiei de cercetare, s-a încercat observarea directă în rândul factorilor de decizie vizați (directori, manageri tehnici sau de specialitate, manageri resurse umane) din rândul potențialilor angajatori. Informațiile colectate și prelucrate vor constitui repere de îmbunătățire a curriculei universitare pentru adaptarea competențelor studenților la cerințele pieței muncii în vederea creșterii gradului de inserție/angajabilitate.

La acest chestionar au participat 95 de firme, însumând un total de 144 răspunsuri, respondenții având funcții diferite în cadrul organizațiilor, dorind astfel să se obțină o viziune obiectivă în privința pregătirii absolvenților, dar și a cerințelor pe care firmele le au pe viitor de la aceștia.

În scopul strângerii de date cât mai relevante, s-a optat pentru chestionarul anonim, pentru o mai mare valoare a indicelui de adevăr al răspunsurilor.

Din structura eșantionului fac parte organizații cu diferite domenii de activitate, cele mai multe făcând parte din 6201 (Activități de realizare a softului la comandă - software orientat client), 7112 (Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea), 7111 (Activități de arhitectură), 5829 (Activități de editare a altor produse software), 2815 (Fabricarea lagărelor, angrenajelor, cutiilor de viteză și a elementelor mecanice de transmisie), 2562 (Operațiuni de mecanică generală), 4322 (Lucrări de instalații sanitare, de încălzire și de aer condiționat), 2932 (Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule), 2899 (Fabricarea altor mașini și utilaje specifice), 2931 (Fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule), 6419 (Alte activități de intermediari monetare) și altele. Ca profil al organizațiilor, acestea se încadrează în: dezvoltare software, automatizări și software industrial, editare software, activități de servicii în tehnologia informației,

automatizări industriale și roboți, construcții rutiere, producerea de cablaje auto, inginerie și consultanță tehnică, instalații și rețele electrice, fabricație de utilaje pentru automatizări, construcții metalice, arhitectură, automotive, fabricarea de mașini, utilaje și echipamente pentru lucrări terasiere, centrale energetice și protecția mediului, distribuție gaz, distribuție apă, proiectare construcții, dezvoltare parcuri industriale, producție de aeronave și nave spațiale, producție de tuburi, țevi și profile tubulare, fabricarea produselor din material plastic, fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule etc.

În vederea obținerii de informații cât mai detaliate cu privire la competențele și cunoștințele pe care angajatorii se așteaptă să le găsească la absolvenții UTCN, domeniile în care activează companiile implicate în cercetare au fost centralizate în tabelul de mai jos (cod CAEN inclus).

Tabel 1.1 Număr de organizații și cod CAEN aferent

Nr. crt.	Cod CAEN	Nr. organizații	Domeniu de activitate
1	1391	1	Fabricarea de metraje prin tricotare sau croșetare
2	1812	1	Alte activități de tipărire n.c.a.
3	2229	1	Fabricarea altor produse din material plastic
4	2362	1	Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții
5	2420	2	Producția de tuburi, țevi, profile tubulare și accesorii pentru acestea, din oțel...
6	2550	1	Fabricarea produselor metalice obținute prin deformare plastică, metalurgia pulberilor...
7	2561	1	Tratarea și acoperirea metalelor
8	2562	3	Operațiuni de mecanică generală
9	2620	1	Fabricarea calculatoarelor și a echipamentelor periferice
10	2651	1	Fabricarea de instrumente și dispozitive pentru măsură, verificare, control, navigație...
11	2811	1	Fabricarea de motoare și turbine (cu excepția celor pentru avioane, autovehicule și motocicletele.)
12	2815	2	Fabricarea lagărelor, angrenajelor, cutiilor de viteză și a elementelor mecanice de transmisie...
13	2899	2	Fabricarea altor mașini și utilaje specifice n.c.a.

14	2931	5	Fabricarea de echipamente electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule...
15	2932	1	Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule.
16	3030	1	Fabricarea de aeronave și nave spațiale
17	3522	1	Distribuția combustibililor gazoși, prin conducte
18	3600	1	Captarea, tratarea și distribuția apei
19	4110	1	Dezvoltare (promovare) imobiliară
20	4120	2	Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale
21	4211	1	Lucrări de construcții a drumurilor și autostrăzilor
22	4321	1	Lucrări de instalații electrice
23	4322	2	Lucrări de instalații sanitare, de încălzire și de aer condiționat
24	4399	1	Alte lucrări speciale de construcții n.c.a.
25	4614	1	Intermedieri în comerțul cu mașini, echipamente industriale, nave și avioane
26	4644	1	Comerț cu ridicata al produselor din ceramică, sticlărie, și produse de întreținere
27	4652	1	Comerț cu ridicata de componente și echipamente electronice și de telecomunicații...
28	4662	1	Comerț cu ridicata al mașinilor-unelte
29	4673	1	Comerț cu ridicata al materialului lemnos și al materialelor de construcții și echipamentelor sanitare și de încălzire
30	5829	3	Activități de editare a altor produse software
31	6201	22	Activități de realizare a software-ului la comandă (software orientat client)
32	6202	2	Activități de consultanță în tehnologia informației
33	6419	3	Alte activități de intermedieri monetare
34	6820	1	Închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii sau în leasing
35	7111	5	Activități de arhitectură
36	7112	15	Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea
37	7219	1	Cercetare-dezvoltare în alte științe naturale și inginerie
38	9609	1	Alte activități de servicii n.c.a.

39	7022	1	Activități de consultanță pentru afaceri și management
40	910	1	Activități de servicii anexe extracției petrolului brut și gazelor naturale

Chestionarul a fost completat online, în perioada 12 septembrie - 4 octombrie 2022, organizațiile având sediul în județele Cluj, Alba, Iași, Mureș, Maramureș, Bihor, Satu Mare, Sălaj, Bistrița-Năsăud, Sibiu, Timiș și municipiul București, dar cu puncte de lucru și în alte orașe ale țării.

Din punct de vedere al tipului de organizație, respondenții fac parte din organizații private în proporție de 95,8% și din organizații publice în proporție de 4,2% (Figura 1.1).

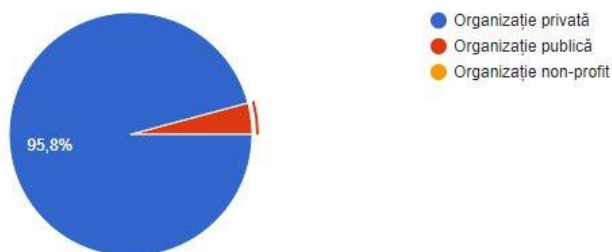


Figura 1.1 Tipul organizațiilor care au completat chestionarul

Din perspectiva experienței companiei pe piață (Figura 1.2), eșantionul se structurează după cum urmează: 3,16% cu o vechime sub 5 ani, 24,21% cu o vechime între 5 și 10 ani, 13,68% cu o vechime între 10 și 15 ani, 28,42% cu o vechime între 15 și 20 de ani, 9,48% cu o vechime între 20 și 25 de ani și 21,05% cu o vechime peste 25 de ani.

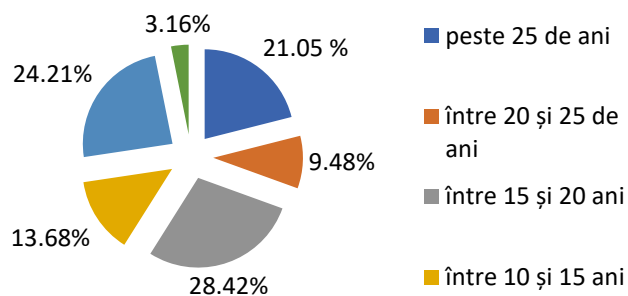


Figura 1.2 Experiența companiilor pe piață

De asemenea, din perspectiva numărului de angajați (Figura 1.3), eșantionul se structurează după cum urmează: 24.21% din firme au sub 10 angajați, 20% din firme au între 10 și 50 de angajați, 11.58% din firme au între 51 și 100 de angajați, 12.63% din firme între 101 și 500 de angajați, iar 31.58% din firme au peste 500 de angajați.

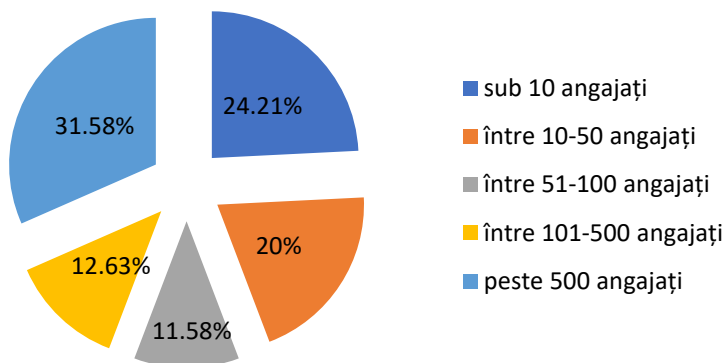


Figura 1.3 Numărul total de angajați al firmelor care au completat chestionarul

La întrebarea **în ultimii 5 ani, ați angajat absolvenți ai Universității Tehnice din Cluj-Napoca (UTCN)**, 93.1% din respondenți au afirmat că au angajat absolvenți UTCN, 5.6% din respondenți nu au angajat absolvenți ai universității în ultimii 5 ani, iar 1.4% nu știu/nu au dorit să răspundă (Figura 1.4).

144 de răspunsuri

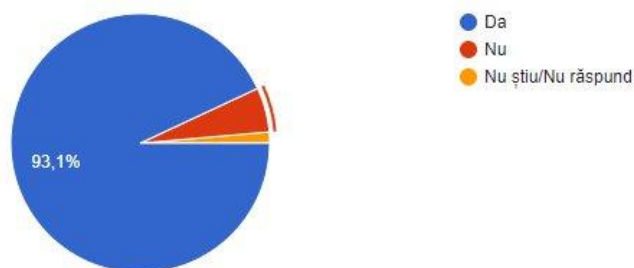


Figura 1.4. În ultimii 5 ani, organizația a angajat absolvenți UTCN?

În ceea ce privește **numărul de angajați care au absolvit UTCN**, se remarcă următoarea divizare: din totalul angajaților, 27.1% dintre respondenți au afirmat că au sub 10% absolvenți UTCN, 27.8% au între 10-30% absolvenți UTCN, 19.4% dintre respondenți au între 30-50% absolvenți UTCN, iar restul de 25.7% au peste 50% din totalul angajaților absolvenți UTCN provenind de la UTCN (Figura 1.5).

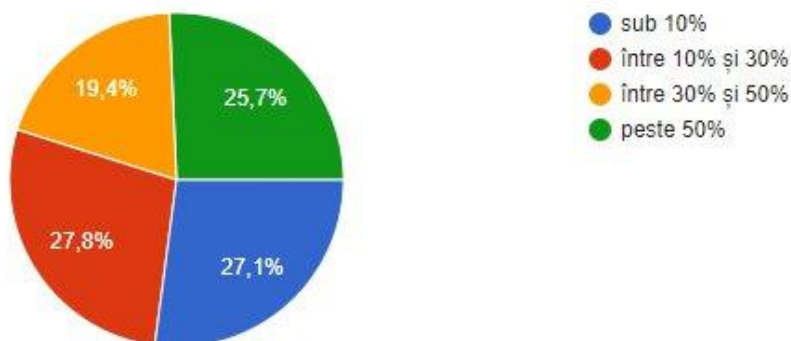


Figura 1.5 Numărul de angajați care au absolvit UTCN

La întrebarea cu răspuns multiplu (Figura 1.6), referitoare la **facultățile din care provin absolvenții UTCN angajați de către respondenți**, distribuția se face în următorul mod: cei mai mulți provin de la Facultatea de Automatică și Calculatoare (18%), urmată de Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației (15.6%), Facultatea de Inginerie Electrică (12.7%), Facultatea de Inginerie Industrială (11.7%) și Facultatea de

Construcții (11.1%). În alegerile respondenților urmează Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică (9.8%), Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului (7.1%) și Facultatea de Inginerie a Instalațiilor (6.3%). Printre cei mai puțin absolvenți angajați se numără cei de la CUNBM - Facultatea de Inginerie (2.4%), CUNBM - Facultatea de Științe (1.5%) și CUNBM - Facultatea de Litere (1.2%).

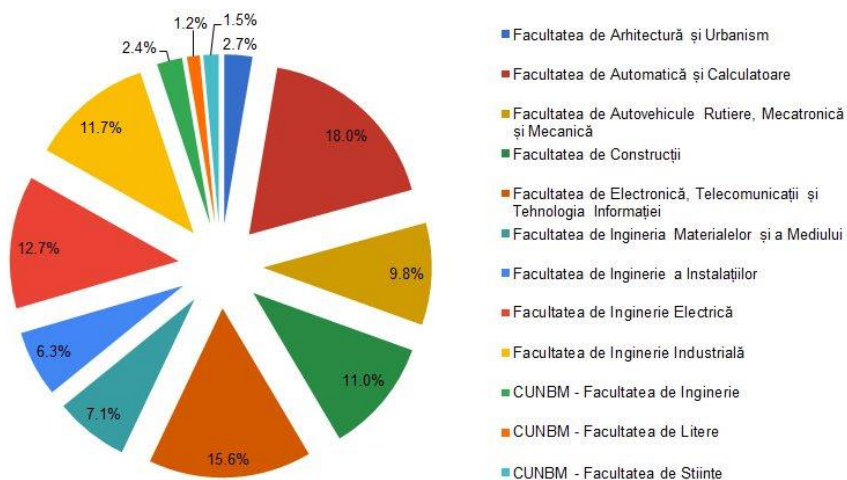


Figura 1.6 Distribuția absolvenților UTCN pe facultăți angajați de companiile care au completat chestionarul

Referitor la **tipul programelor de studii** (întrebare cu răspuns multiplu) pe care absolvenții angajați de către organizațiile chestionate le-au finalizat la momentul angajării, acestea sunt licență (48.7%), masterat (38.7%), dar și doctorat (10%). Un procent de 2.6% dintre respondenți nu știu/nu cunosc acest aspect legat de absolvenții UTCN (Figura 1.7).

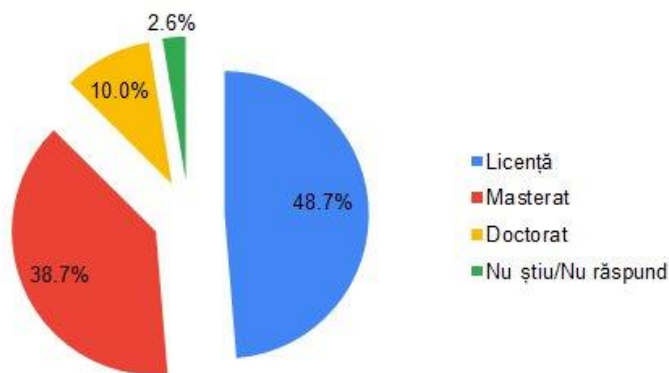


Figura 1.7 Distribuția absolvenților UTCN angajați de către corespondenți pe tipul de program de studiu absolvit

Întrebați **ce tip de posturi ocupă absolvenții UTCN în cadrul organizațiilor** în care au fost angajați, 72.9% dintre respondenți au spus că ocupă un post de execuție, 16% din respondenți au spus că absolvenții ocupă un post de conducere, iar 11.1% au spus că nu știu/nu răspund (Figura 1.8).

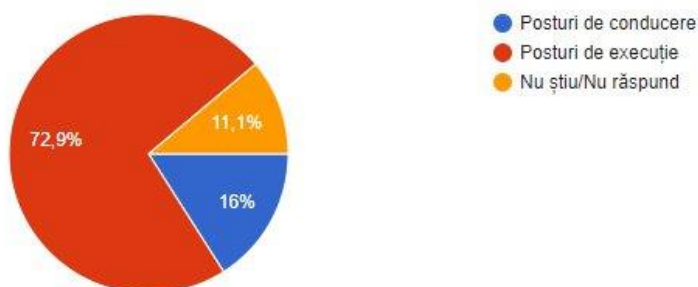


Figura 1.8 Tipul postului ocupat de absolvenții UTCN, angajați în firmele care au completat chestionarul

Tot în urma chestionarului reiese faptul că respondenții apreciază că posturile ocupate de către absolvenții UTCN corespund în cea mai mare parte domeniului de studiu urmat sau finalizat (Figura 1.9) în proporție de 91%. Doar 3.5% din respondenți au catalogat că posturile nu corespund domeniului de studiu, iar 5.6% nu știu/nu răspund la această întrebare.

144 de răspunsuri

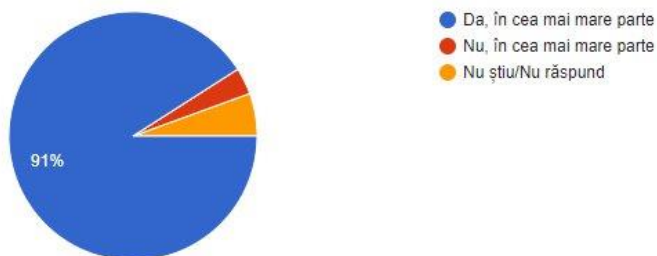


Figura 1.9 Corespondența posturi ocupate cu domeniul absolvit

Când au fost întrebați despre **metodele utilizate pentru recrutarea absolvenților UTCN** (întrebare cu răspuns multiplu) (Tabel 1.2), răspunsurile ne arată că angajatorii se bazează foarte mult pe recomandări de persoane, venite de la proprii angajați (*recomandările personale ale angajaților*) în număr de 115. Pe următoarele locuri se clasează metodele de recrutare ce țin de mediul online, prin *anunțuri pe site-ul companiei* (98), *prin intermediul rețelelor de socializare* (88) și prin *portaluri de recrutare* (78). 62 de răspunsuri au fost înregistrate pentru opțiunea *târguri de cariere*, 46 răspunsuri au fost înregistrate pentru opțiunea *prezentări detaliate a programelor de internship, de către angajatori, în cadrul UTCN*, iar 40 de răspunsuri au fost înregistrate pentru opțiunea *organizarea de acțiuni de tipul open-day sau prezentări de profil al companiei în universități* (Figura 1.10).

Tabel 1.2 Metode de recrutare a absolvenților UTCN utilizate de companii

Nr. crt	Metode de recrutare	%
1	Recomandări personale ale angajaților	18.3
2	Anunțuri pe site-ul companiei	15.6
3	Prin intermediul rețelelor de socializare	14
4	Portal de recrutare	12.4
5	Târg de cariere	9.9
6	Prezentări detaliate a programelor de internship, de către angajatori, în cadrul UTCN	7.3
7	Prin organizarea de acțiuni de tipul open-day sau prezentări de profil al companiei în universitate	6.4
8	Prin companii de recrutare	5.7
9	Anunțuri în presa scrisă	4

10	Anunțuri prin Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă	3.8
11	Prin intermediul Asociațiilor Profesionale	1.1
12	Alte recomandări	0.6
13	Prin Organizațiile Studențești	0.3
14	Nu e cazul	0.2
15	Târguri de Tehnologie IDENTICOM4	0.2
16	Proiecte europene	0.2
17	Prin recrutare pentru programul de învățare pentru studenți	0.2

În ceea ce privește modul în care angajatorul sprijină noii angajați în adaptarea pe pozițiile pe care le-au ocupat, 80.6% din respondenți au afirmat că *În anul precedent compania a finanțat activități de instruire suplimentară pentru angajați în scopul îmbunătățirii calificării și competențelor acestora conform cerințelor postului*, în comparație cu 19.4% care nu organizează astfel de acțiuni.

Tot în același registru, dintre cei care au răspuns pozitiv la întrebarea de mai sus, sunt la egalitate organizațiile care oferă un program de pregătire între 4-8 săptămâni, dar și cei cu un program între 9-24 săptămâni, fiecare cu un procent de 30.6%. 23.6% din respondenți au afirmat că oferă un program de pregătire mai lung de 6 luni, 11.1% ajută noii angajați prin programe derulate pe o perioadă de 1-3 săptămâni, iar restul de 4.1% oferă pregătire mai puțin de o săptămână.

144 de răspunsuri

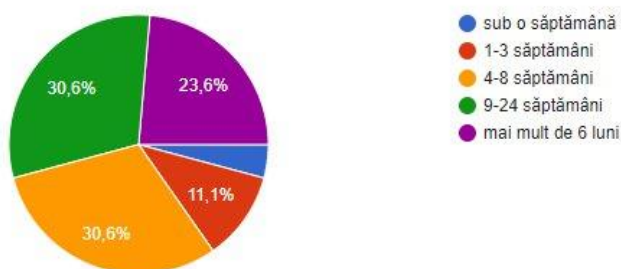


Figura 1.10 Durata programului de pregătire a tinerilor absolvenți

La întrebarea **cât de importante sunt următoarele aspecte pentru procesul de recrutare în cadrul companiei dvs. (Anexa 1)**, respondenții au fost

rugați să evalueze în ce măsură consideră importante fiecare din cele 31 de criterii atunci când evaluează un candidat în vederea angajării. Răspunsurile posibile au fost *deloc important, puțin important, neutru, important și foarte important*. După cum se poate observa în Figura 1.11, cele mai importante aspecte din procesul de recrutare sunt *responsabilitate și implicare, abilități de lucru în echipă și aptitudini și competențe de învățare*.

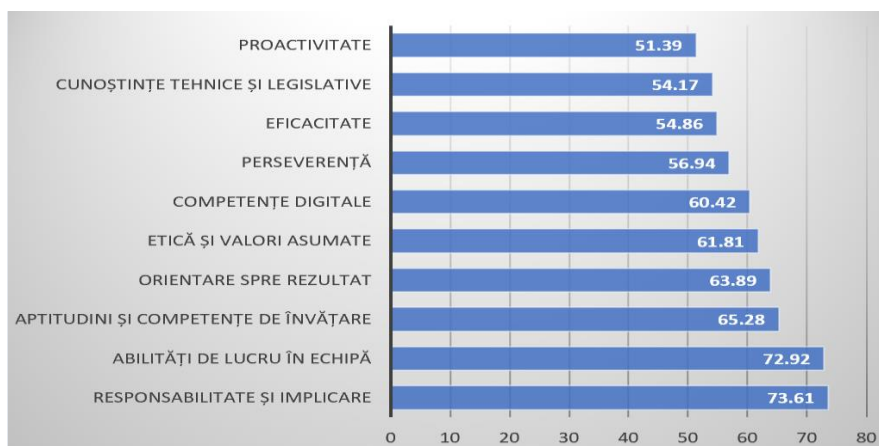


Figura 1.11 Cele mai importante 10 aspecte din perspectiva companiilor intervievate (valorile sunt afișate în procente)

În concluziile cercetării s-au evidențiat competențele specifice și soft skill-urile pe care angajatorii le așteaptă de la absolvenții UTCN, acestea fiind selectate de angajatori ca fiind importante și foarte importante.

Astfel, după cum se poate observa în Figura 1.11, printre criteriile selectate de angajatori ca fiind foarte importante și care au obținut un scor mare, sunt cele legate de *responsabilitate și implicare*, cu un procent de 73.61%, urmat îndeaproape de criteriul *abilități de lucru în echipă* (72.92%). Criteriul *aptitudini și competențe de învățare* (65.28%) fiind situat pe locul 3, iar la mică diferență situându-se criteriul *orientare spre rezultat* (63.89%). *Etică și valori asumate* (61.81%), *perseverență* (56.94%), *eficacitate* (54.86%), *pro activitate* (51.39%), *atenție la detalii* (50.69%) și *abilități de comunicare* (50.69%) sunt dintre cele mai apreciate și căutate abilități ale angajatorilor.

Totodată, criteriul *competențe digitale* a fost apreciat ca fiind foarte important pentru 60.42% dintre respondenți, iar criteriul *cunoștințe tehnice*

și legislative a fost apreciat ca fiind foarte important pentru 54.17% dintre aceștia.

Alte aspecte considerate importante de către companiile intervievate sunt prezentate în Figura 1.12.

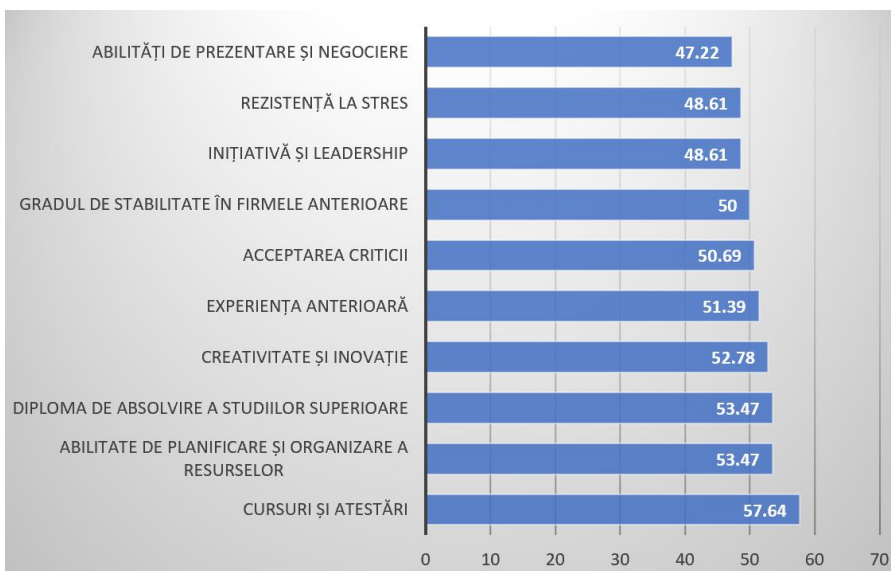


Figura 1.12 Aspecte importante în procesul de angajare

Cu procente de peste 50% dintre răspunsuri au fost apreciate ca fiind importante următoarele criterii: *cursuri și atestări* (57.64%), *diploma de absolvire a studiilor superioare* (53.47%), *experiența anterioară (activități extra curriculare, practică, voluntariat, experiența în câmpul muncii)* (51.39%).

Criteriul *abilitate de planificare și organizare a resurselor* a fost apreciat ca fiind important de către 53.47%, *creativitate și inovație* de către 52.78% dintre respondenți, iar *acceptarea criticii* de către 50.69%.

Respondenții au o părere neutră legată de următoarele criterii, acestea obținând cel mai mare scor pe scala de notare: *rezultate academice* (41.67%), *competențe antreprenoriale* (52.78%), *activități de voluntariat în timpul facultății* (49.31%) și *corespondență profil facultate - profilul postului* (40.28%).

La întrebarea **în ce măsură sunteți mulțumit de absolvenții UTCN, în raport cu următoarele aspecte?**, cu o scală de interpretare de la 1 la 5 unde: 1 - deloc mulțumit, 2 - puțin mulțumit, 3 - neutru, 4 - mulțumit și 5 - foarte mulțumit, angajatorii au apreciat că sunt mulțumiți în privința celor 4 criterii, după cum urmează: 59.03% față de *gradul general de pregătire pentru piața muncii*, 57.64% față de *competențele teoretice de specialitate necesare postului*, 49.31% față de *competențele transversale (soft-skills) acumulate în timpul facultății* și 41.76% față de *alte competențe necesare postului*.

Tabel 1.3 Satisfacția angajatorilor de absolvenții UTCN

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Mulțumit	Foarte mulțumit
		%				
1	Gradul general de pregătire pentru piața muncii	4.17	14.58	14.58	59.03	7.64
2	Competențele teoretice de specialitate necesare postului	2.08	14.58	16.67	57.64	9.03
3	Competențele transversale (soft-skills) acumulate în timpul facultății	0.69	15.28	27.78	49.31	6.94
4	Alte competențe necesare postului	2.08	10.42	39.58	41.67	6.25

La întrebarea **precizați importanța următoarelor activități sau servicii, în vederea creșterii gradului de inserție pe piața muncii a studenților**, cu o scală de notare de la 1 la 5, unde 1 - deloc important, 2 - puțin important, 3 - neutru, 4 - important și 5 - foarte important, din cele 19 criterii, cel referitor la *organizarea de stagii de practică și internship* a fost notat ca fiind foarte important, de către 50% dintre respondenți. Acest criteriu este de bază și pentru alți 43.75% dintre respondenți, fiind catalogat drept important.

Următoarele criterii care ar trebui luate în considerare în organizarea activităților/serviciilor pentru creșterea gradului de inserție, fiind considerate importante și având un procent majoritar, sunt: *organizarea de vizite în*

companie (55.56%), participarea la târguri de joburi dedicate studenților (54.86%), pregătirea portofoliului (CV, scrisoare de intenție) și a interviului de angajare (54.17%), participarea la training-uri și workshop-uri destinate studenților (54.17%), curs/training de managementul timpului și al resurselor (54.17%), curs/training de comunicare (53.47%), organizarea de programe de tipul Zilele Porților Deschise în companie (52.08%), organizarea de programe de master în colaborare cu mediul de afaceri (51.39%), acces la portal cu locurile de practică și internship destinate studenților (50%), realizarea unor hărți de competențe minimale ale studenților pentru fiecare industrie (49.31%), monitorizarea inserției studenților pe piața muncii (49.31%), oferirea de programe de dezvoltare a competențelor lingvistice (47.22%), oferirea de programe de dezvoltare a competențelor transversale (softskills) (46.53%), organizarea de stagii de voluntariat (44.44%) și monitorizarea programelor de studiu, în raport cu pregătirea tehnică cerută de piața muncii, în proporție de (41.67%).

Tabel 1.4 Importanța activităților/serviciilor, în vederea creșterii gradului de inserție

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Mulțumit	Foarte mulțumit
		%				
1	Organizarea de stagii de voluntariat	2.08	8.33	32.64	44.44	12.50
2	Organizarea de stagii de practică și internship	0.00	1.39	4.86	43.75	50.00
3	Organizarea de vizite în companie	0.00	2.78	15.97	55.56	25.69
4	Participarea la training-uri și workshop-uri destinate studenților	0.00	1.39	10.42	54.17	34.03
5	Curs/training de antreprenariat/consultanță antreprenorială	4.17	4.17	44.44	38.19	9.03
6	Curs/training de comunicare	0.00	3.47	17.36	53.47	25.69
7	Curs/training de management organizațional	0.69	8.33	36.11	40.97	13.89
8	Curs/training de managementul timpului și al resurselor	0.00	2.78	17.36	54.17	25.69

9	Organizarea de workshop-uri cu oameni de afaceri/HR	2.08	6.94	34.72	42.36	13.89
10	Organizarea de programe de master în colaborare cu mediul de afaceri	0.00	6.94	12.50	51.39	29.17
11	Realizarea unor hărți de competențe minimale ale studenților pentru fiecare industrie	0.00	4.86	17.36	49.31	28.47
12	Oferirea de programe de dezvoltare a competențelor transversale (softskills)	0.00	4.17	18.06	46.53	31.25
13	Oferirea de programe de dezvoltare a competențelor lingvistice	0.00	3.47	18.75	47.22	30.56
14	Monitorizarea inserției studenților pe piața muncii	0.00	4.17	20.14	49.31	26.39
15	Monitorizarea programelor de studiu, în raport cu pregătirea tehnică cerută de piața muncii	0.00	3.47	8.33	41.67	46.53
16	Organizarea de programe de tipul „Zilele Porților Deschise în companie	0.69	2.78	22.92	52.08	21.53
17	Participarea la târguri de joburi dedicate studenților	0.00	2.08	20.14	54.86	22.92
18	Acces la portal cu locurile de practică și internship destinate studenților	0.69	1.39	14.58	50.00	33.33
19	Pregătirea portofoliului (CV, scrisoare de intenție) și a interviului de angajare	0.00	2.08	11.81	54.17	31.94

La întrebarea **ce îmbunătățiri considerați relevante pentru a adapta sistemul de învățământ nevoilor companiei**, întrebare cu răspuns multiplu, cel mai ales criteriu pe care respondenții îl consideră important este *accent pe abilități și activități practice* în proporție de 94.44%. Pe locul 2 ca importanță, sunt următoarele două criterii: *accent pe munca în echipă* (66%) și *accent pe cunoștințe IT&C* (65.3%). Următoarele criterii ca importanță sunt *adaptare curriculum la specificul și competențele cerute de piață* (54.2%) și *accent pe stimularea creativității* (51.4%). 43.1% dintre respondenți consideră că parteneriatele și colaborarea dintre mediul socio-economic și UTCN ar aduce îmbunătățiri pentru adaptarea curriculei la nevoile acestora.

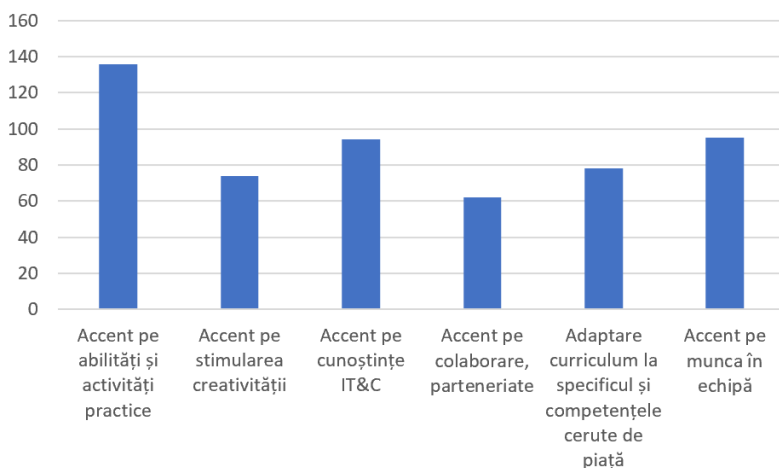


Figura 1.13 Aspecte importante în procesul de angajare

Așa cum se poate observa din răspunsurile primite la întrebarea **ce recomandări specifice ați face UTCN în ceea ce privește pregătirea studenților în vederea alinierii curriculei la cerințele și realitățile pieței muncii**, respondenții consideră cele mai importante recomandări fiind cele referitoare la îmbinarea părții teoretice cu cea practică: 83.3% dintre aceștia au ales *utilizarea de exerciții practice, aplicate la curs, care să susțină partea teoretică (studii de caz, jocuri de rol etc.)*, urmată de *învățarea cu exemple practice de la oameni din business (participări ale acestora la seminare, workshop-uri, sesiuni interactive)* în procent de 73.6%. În strânsă legătură cu acestea se află și opțiunea *extinderea duratei perioadei de practică și dezvoltarea abilităților de utilizare a sistemelor informatice* (53.5%). *Dezvoltarea competențelor digitale* se situează printre opțiunile a 59.7%

dintre respondenți, iar recomandarea referitoare la *dezvoltarea competențelor de limbi străine*, inclusiv aprofundarea pe domeniu de specializare a fost aleasă aproape de jumătate dintre aceștia și anume de 49.3%.

Dezvoltarea inteligenței emoționale este un aspect pe care UTCN ar trebui să pună accent în pregătirea studenților în vederea alinierii curriculei la cerințele pieței, situându-se printre opțiunile a 56.9% dintre angajatori.

Experiențele internaționale și dezvoltarea spiritului antreprenor au fost și ele alese în procent de 29.9%, respectiv 24.3%.

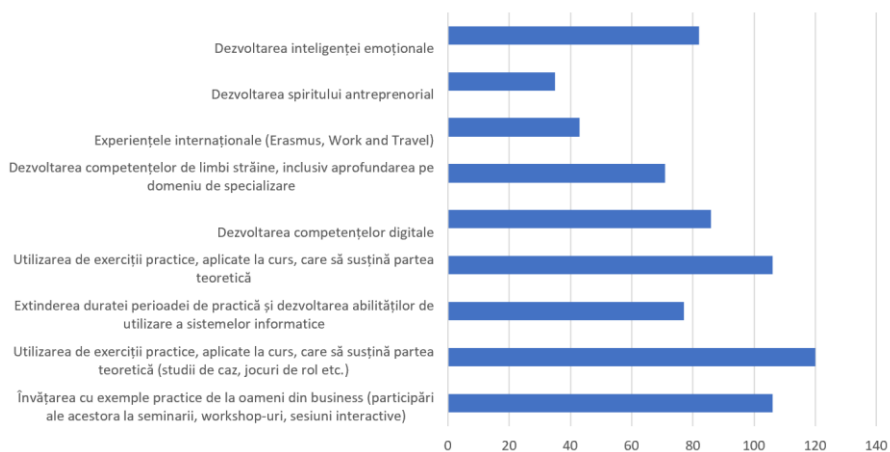


Figura 1.14 Recomandări specifice pentru pregătirea studenților în vederea armonizării curriculei la cerințele și realitățile pieței muncii

Întrebați **dacă au colaborat cu UTCN pentru analiza și evaluarea programelor de studii**, 86.1% dintre respondenți au dat un răspuns afirmativ. Respondenții au avut și opțiunea de a detalia modul în care au colaborat, iar majoritatea au făcut referire la:

- oferirea de stagii de practică
- discuții și consultări cu reprezentanți/cadre didactice din facultăți
- finanțări și donații
- oferirea de burse pentru studenți
- completarea unor chestionare pentru evaluarea facultăților UTCN

- organizarea unor masterate și seminare tehnice în cadrul UTCN

144 de răspunsuri

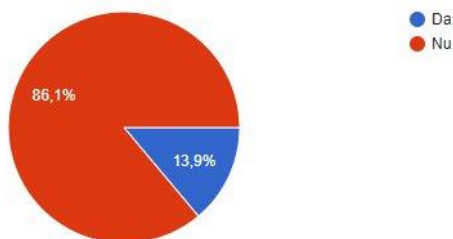


Figura 1.15 Organizații care au colaborat cu UTCN pentru armonizarea planului de învățământ cu cerințele pieței muncii

Următoarea întrebare a avut ca subiect **primul mod de colaborare cu studenții UTCN angajați ulterior în cadrul companiei**, iar respondenții au răspuns conform graficului din Figura 1.16. Printre cele mai întâlnite modalități prin care angajatorii au colaborat cu studenții UTCN sunt: *internship* (41%), *practica obligatorie de specialitate* (26.4%), *post cu normă întreagă (full-time)* (15.3%) și *post cu normă redusă (part-time)* (10.4%).

144 de răspunsuri



Figura 1.16 Procesul prin care companiile au interacționat cu studenții UTCN

Întrebați **cum poate colabora în mod real compania dvs. cu UTCN în formarea viitorilor specialiști în domeniu**, angajatorii sunt dispuși să ajute la dezvoltarea și adaptarea curriculei la mediul de business prin câteva metode. Detașat, aleasă de peste 3 sferturi dintre respondenți (86.1%), a fost opțiunea *organizarea de stagii de practică/internship*.

De asemenea, *organizarea și participarea la evenimente (vizite la angajatori/mese rotunde/ateliere/workshop-uri)* pentru facilitarea cunoștințelor practice este o metodă considerată de 56.9% dintre respondenți ca fiind importantă în formarea viitorilor specialiști. Organizarea și participarea la evenimente pentru promovarea/informarea studenților despre stagii de practică, metodă aleasă de 48.6% dintre respondenți, alături de *prezența unui membru reprezentativ din companie, absolvent UTCN, la un workshop organizat în facultate* (38.9%) sunt considerate benefice în formarea specialiștilor ingineri.

Remarcăm disponibilitatea angajatorilor de a se implica fizic în sprijinirea procesului educațional: fie prin evenimente, vizite în companii, workshopuri la facultate, dar și prin programe de mentorat, în cazul acestei opțiuni 43.1% dintre respondenți fiind dispuși să se implice.

De asemenea, 18.1% dintre respondenți sunt convingeți că sprijinul financiar, prin acordarea de burse de merit studenților, ar ajuta la asigurarea unui parcurs școlar pentru formarea viitorilor ingineri.

Printre alte răspunsuri notate de respondenți se regăsesc: *burse pentru studenții buni care trec prin perioade dificile și programe de învățare, în afara internshipului*, mai puțin intense - de tipul Remote Learning.

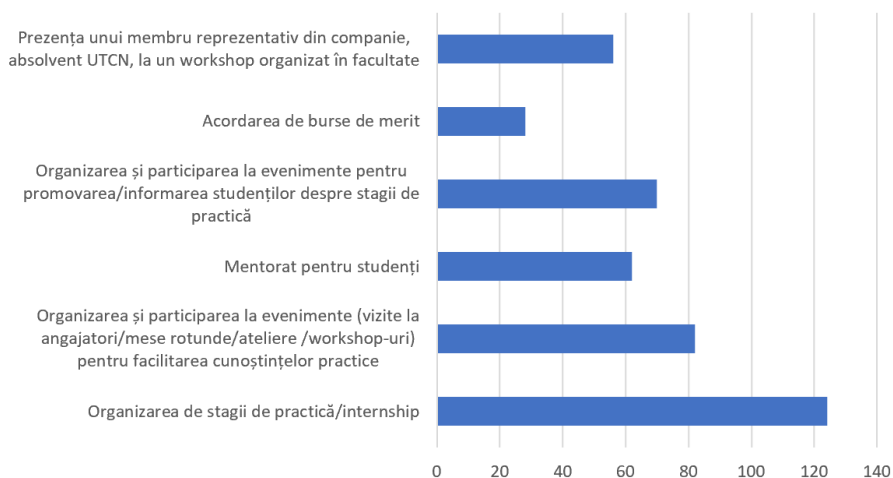


Figura 1.17 Cum doresc companiile să colaboreze cu UTCN pentru formarea viitorilor specialiști în domeniu

La întrebarea care este importanța următoarelor servicii oferite de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN, în vederea creșterii gradului de inserție pe piața muncii a studenților cu o scală de notare de la 1 la 5, unde 1 - deloc important, 2 – puțin important, 3 – neutru, 4 – important și 5 - foarte important, 14 criterii din cele 15 criterii au fost cotate ca fiind importante, obținând cel mai mare punctaj pe scala de valori. Totuși, acestea se situează doar în jurul procentului de 50%, cel mai mare număr de voturi fiind obținut de criteriul *dezvoltarea abilităților necesare pentru căutarea și obținerea unui loc de muncă* 54.86%. Următoarele criterii care au obținut cele mai multe voturi și au fost notate ca fiind importante sunt: *asistență pentru alegerea traseului educațional corespunzător intereselor, valorilor și aptitudinilor individuale* (53.47%), *evaluarea aptitudinilor și a personalității și târguri de job-uri*, fiecare notate cu 52.78%.

De asemenea, se remarcă faptul că serviciile oferite de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN sunt importante, deoarece pe scala de valori, 6 din 13 criterii au fost catalogate drept foarte importante de peste 30% dintre respondenți, 4 din 13 au fost catalogate drept foarte importante de peste 25% până la 30% dintre respondenți.

Tablel 1.5 Importanța activităților/serviciilor oferite de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		%				
1	Asistență pentru alegerea traseului educațional corespunzător intereselor, valorilor și aptitudinilor individuale	0.69	16.67	16.67	52.08	27.78
2	Autocunoaștere, explorarea opțiunilor de carieră și consiliere în luarea deciziilor	0.69	13.19	13.19	53.47	31.25
3	Consiliere în conceperea și implementarea unui plan de carieră	0.69	21.53	21.53	52.08	24.31

4	Ateliere de lucru pentru carieră și dezvoltare personală	0.69	18.75	18.75	50.69	28.47
5	Evaluarea aptitudinilor și a personalității	0.69	14.58	14.58	52.78	29.86
6	Srijin pentru găsirea unui loc de muncă și pentru integrarea pe piața muncii	0.69	21.53	21.53	41.67	34.03
7	Oferte de internship/practică de vară	1.39	7.64	7.64	48.61	41.67
8	Oferte pentru voluntariat	2.08	34.03	34.03	41.67	17.36
9	Dezvoltarea abilităților necesare pentru căutarea și obținerea unui loc de muncă	0.69	17.36	17.36	54.86	26.39
10	Redactare și feedback CV și scrisoare de intenție	2.08	22.92	22.92	42.36	31.25
11	Pregătirea pentru interviu	1.39	16.67	16.67	48.61	31.25
12	Prezentări de companii/Zilele Carierei	0.69	20.83	20.83	52.08	22.92
13	Târguri de job-uri	1.39	19.44	19.44	52.78	21.53
14	Colaborare cu Camera de Comerț și Industrie și cu Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM)	4.86	39.58	39.58	29.17	14.58
15	Contracte de parteneriat cu firme de profil pentru practică, elaborarea proiectelor de diplomă, angajare, vizite, prezentare de firmă	0.69	12.50	12.50	50.69	34.72

Privind **contextul în care organizațiile au colaborat cu Compartimentul pentru Relația cu Mediul Socio-Economic (CRMSE)** (ultima întrebare din chestionar, întrebarea cu răspuns multiplu), peste 3 sferturi dintre organizații au derulat programe de *promovare acțiuni pentru studenți* (workshop-uri, prezentări de companii, programe de internship și practică, oferte de muncă, vizite la companii etc.) (79.2%). 20.1% dintre respondenți au afirmat că au *sprijinit programe instituționale prin sponsorizări și donații*, 19.4% dintre respondenți au colaborat prin *parteneriate pe proiecte instituționale* iar 15.3% au oferit *sprijin în organizarea evenimentelor instituționale*. 15 persoane au declarat că nu au colaborat cu CRMSE, sau nu cunosc activitatea acestuia, iar printre alte răspunsuri se remarcă: 1.7% cei care au colaborat în cazul Zilelor Carierei UTCN și alți 0.7% prin Târgul de Tehnologie IDENTICOM4.

PERCEȚIA CADRELOR DIDACTICE DIN UTCN PRIVIND CORELAREA PLANULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT CU CERINȚELE PIEȚEI MUNCII

Chestionarul destinat cadrelor didactice a vizat toate cadrele didactice din UTCN și a fost completat online, în perioada 14.10.2022 - 04.11.2022, cuprinzând un număr de 116 respondenți. Chestionarul a vizat mai multe aspecte importante și anume dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, comunicarea cu studenții, formarea deprinderilor și abilităților în rândul studenților, procesele de realizare a activităților didactice etc. și a fost distribuit tuturor cadrelor didactice prin rețeaua internă intranet. Din totalul respondenților (116), 65 (56%) sunt de gen masculin, și 51 (44%) sunt de gen feminin.

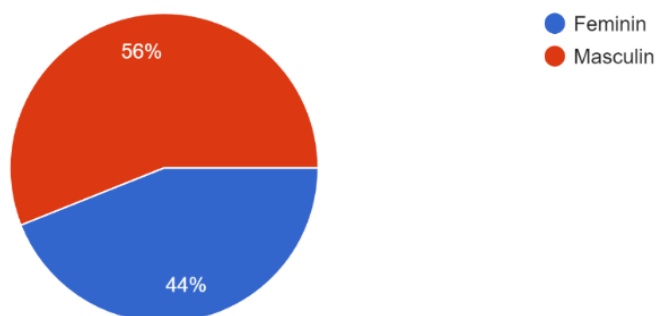


Figura 2.1 Structura eșantionului în funcție de gen

În continuare, pentru a putea identifica elementele definitorii ale fiecărei facultăți, respondenții au fost întrebați care este facultatea unde a majoritatea orelor din norma de bază.

Tabel 2.1 Distribuția respondenților pe facultățile UTCN

Nr. crt	Facultate	Număr de respondenți	%
1	Facultatea de Arhitectură și Urbanism	2	1.7
2	Facultatea de Automatică și Calculatoare	29	25
3	Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică	7	6
4	Facultatea de Construcții	10	8.6

5	Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației	13	11.2
6	Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului	11	9.5
7	Facultatea de Inginerie a Instalațiilor	15	12.9
8	Facultatea de Inginerie Electrică	9	7.8
9	Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției	13	11.2
10	Facultatea de Inginerie din cadrul Centrului Universitar Baia Mare	4	3.4
11	Facultatea de Litere din cadrul Centrului Universitar Baia Mare	0	0
12	Facultatea de Științe din cadrul Centrului Universitar Baia Mare	3	2.6

Se poate cu ușurință observa că persoanele care au răspuns chestionarului în procent mai mare provin de la următoarele facultăți: Facultatea de Automatică și Calculatoare (25%), Facultatea de Inginerie a Instalațiilor (Specializarea Instalații pentru construcții) (12.9%), Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației (11.2%), Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției (11.2%), Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului (9.5%) și Facultatea de Construcții (8.6%). Este de remarcă faptul că din păcate Facultatea de Litere din cadrul Centrului Universitar Baia Mare nu a avut niciun răspuns.

Privind gradul didactic al cadrelor didactice la momentul completării chestionarului, respondenții se încadrează în felul următor:

Tabel 2.2 Gradul didactic al cadrelor didactice la momentul completării chestionarului

Nr. crt	Grad didactic	Număr de respondenți	%
1	Doctorand	1	0.9
2	Asistent universitar	11	9.5
3	Lector universitar/Șef de lucrări	48	41.4
4	Conferențiar universitar	40	34.5
5	Profesor universitar	13	11.2
6	Cadru didactic asociat	3	2.6

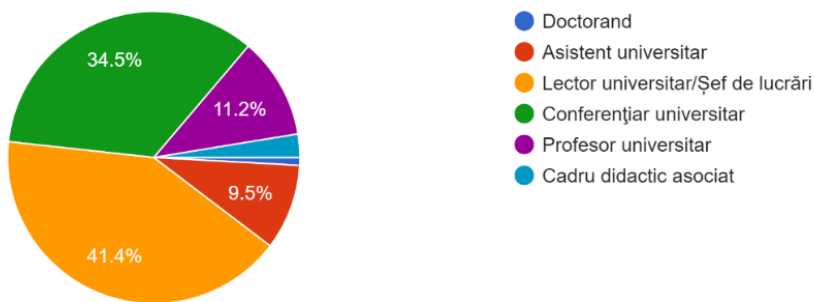


Figura 2.2 Gradul didactic al cadrelor didactice la momentul completării chestionarului

Dintre respondenți, cel mai mare procent îl reprezintă lectorii universitari/șefii de lucrări (41.4%) și conferențiarii universitari (34.5%). În procente mai mici au răspuns profesorii universitari, asistenții universitari, cadrele didactice asociate și doctoranzii.

Referitor la vechimea acestor în învățământ, rezultatele din chestionar se pot analiza în Tabelul 2.3 sau în Figura 2.3.

Tabel 2.3 Vechimea cadrelor didactice care au completat chestionarul

Nr. crt	Vechime	Număr de respondenți	%
1	Peste 25 ani	23	19.8
2	Între 20-25 ani	16	13.8
3	Între 15-20 ani	28	24.1
4	Între 10-15 ani	31	26.7
5	Între 6-10 ani	8	6.9
6	Între 3-6 ani	3	2.6
7	Mai puțin de 3 ani	7	6

Majoritatea cadrelor didactice care au răspuns la chestionar au între 10-15 ani vechime (26.7%) sau între 15-20 de ani vechime (24.1%). Este de remarcat și faptul că sunt 7 respondenți care au sub 3 ani vechime (6%).

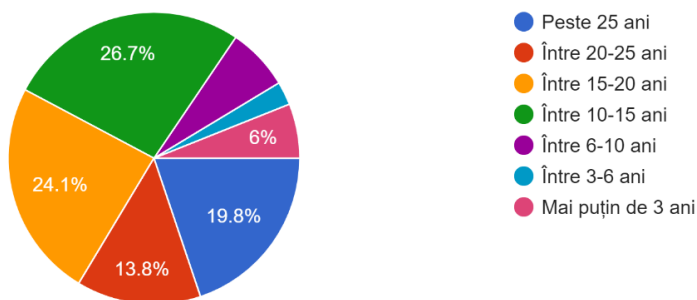


Figura 2.3 Vechimea în învățământ a cadrelor didactice UTCN care au completat chestionarul

La întrebarea **la ce ani de studiu aveți ore în norma de bază**, cadrele didactice care au răspuns chestionarului susțin ore cu preponderență la anul IV (57.8%), urmând anul III (44.8%) și apoi anul II (43.1%). Distribuția acestora se poate observa în Tabelul 2.4.

Tabel 2.4 Anii de studiu la care cadrele didactice UTCN care au completat chestionarul au ore în norma de bază

Nr. crt	Vechime	Număr de respondenți	%
1	Anul I	38	32.8
2	Anul II	50	43.1
3	Anul III	52	44.8
4	Anul IV	67	57.8
5	Anul V	2	1.7
6	Anul VI	2	1.7
7	Masterat I	40	34.5
8	Masterat II	21	18.1

În ceea ce privește **importanța pe care cadrele didactice o acordă nevoilor lor profesionale**, subiecții consideră toate criteriile propuse ca fiind importante și foarte importante. Dintre acestea, cel mai des selectate item-uri, la egalitate, sunt *să am resurse și mijloace didactice adecvate pentru disciplina pe care o predau și să mă informez și documentez în domeniile de interes*, iar cel mai puțin selectate criterii, și acestea la egalitate, sunt *să am mai puține sarcini administrative pe lângă orele din norma de bază și să fiu susținut/consiliat pentru gestionarea situațiilor dificile ce apar în activitatea cu studenții*.

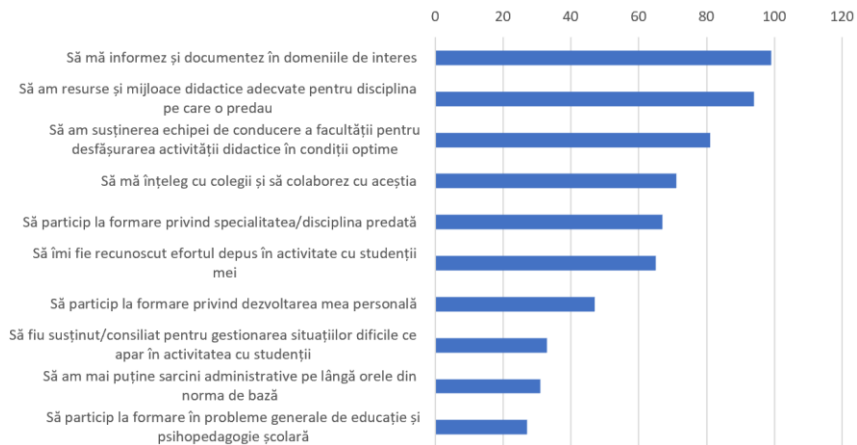


Figura 2.4 Cele mai importante aspecte legate de *nevoile cadrelor didactice*

Respondenții au fost întrebați și despre **competențele dobândite în urma cursurilor de formare profesională** (Anexa 2), iar printre cele mai importante elemente sunt *să proiectez contexte și activități de predare-învățare relevante pentru studenții mei, care să îi implice activ în propria învățare* (92.2%) și *să împărtășesc experiențele mele didactice cu colegii care predau aceeași disciplină sau alte discipline din aceeași arie curriculară* (74.1%).

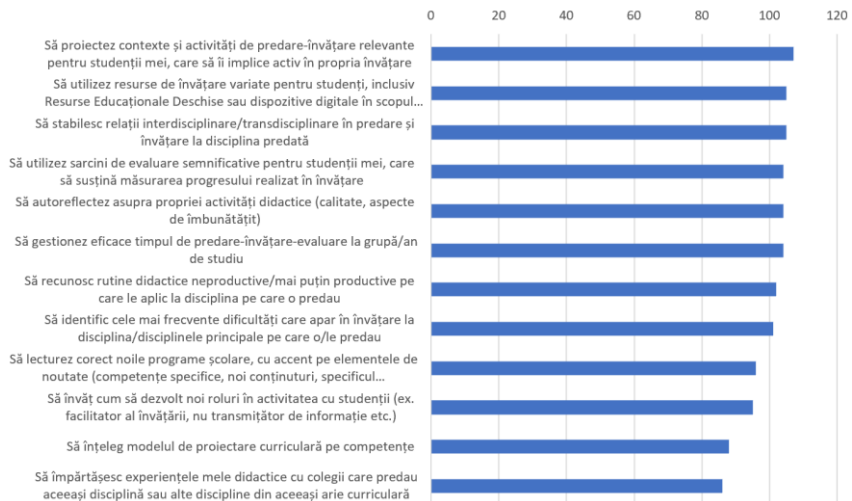


Figura 2.5 Relevanța cursurilor de formare pentru cadrele didactice

Când au fost întrebați despre **principala dificultate cu care se confruntă cadrele didactice în legătură cu participarea la cursurile de formare / de specialitate pe domeniu**, răspunsurile alese cel mai des de respondenți sunt primele trei opțiuni date de chestionar, și anume *lipsa timpului necesar participării la cursuri*, ales de 73 de respondenți, în procent de 62.9%, *dificultăți financiare*, ales de 23 de respondenți, în procent de 19.8%, și *accesul limitat la informații*, ales de 9 respondenți, cu procentul de 9%. Răspunsurile acestora sunt detaliate în Tabelul 2.5.

Tabel 2.5 Principala dificultate cu care se confruntă cadrele didactice în legătură cu participarea la cursurile de formare/de specialitate pe domeniu

Nr. crt	Criteriu	Număr de respondenți	%
1	Dificultăți financiare	23	19.8
2	Accesul limitat la informații	9	7.8
3	Lipsa timpului necesar participării la cursuri	73	62.9
4	Lipsa resurselor adecvate prin care își pot ține orele cât mai profesionist	1	0.9
5	Timp/birocrație/finanțe	1	0.9
6	Lipsa cursurilor de perfecționare pe aria curriculară predată	1	0.9
7	Lipsa cursurilor de perfecționare pe specialitățile predate	1	0.9
8	Prea puține cursuri de formare	1	0.9
9	Nu știu să existe multe cursuri de formare pedagogică. Cele de specialitate sigur nu există, se presupune că un cadru didactic universitar este un bun specialist în domeniul său de expertiză.	1	0.9
10	Neimplicare, dezinteres din partea cadrelor didactice	1	0.9
11	Toate cele de mai sus	1	0.9
12	Un grad foarte scăzut de ajutor pe care astfel de cursuri l-ar furniza pentru unele persoane. De multe ori duc la pierdere de timp.	1	0.9
13	Activitate în mai multe domenii, nu doar în cel predat, duce la o lipsă a prioritizării activității didactice	1	0.9
14	Costurile mari ale unor programe performante, nevoia de echilibru între viața privată și viața profesională	1	0.9

Cu toate acestea, majoritatea cadrelor didactice care au completat chestionarul au afirmat faptul că **au urmat un curs de formare / de specialitate pe domeniu** în urmă cu trei sau mai mulți ani universitari (44.8%) (Figura 2.6).

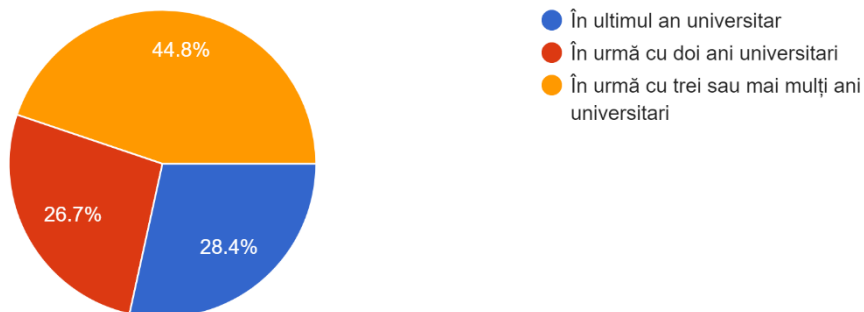


Figura 2.6 Distribuția eșantionului în funcție de momentul participării la cel mai recent curs de formare/de specialitate pe domeniu

Când au fost intervieuați despre ce **activități de dezvoltare profesională** consideră ca fiind relevante în mare și foarte mare măsură aceștia au apreciat că *vizitele de observare în colaborare cu mediul socio-economic*, sunt cele mai relevante (87.1%), iar criteriul ales cel mai puțin este cel de *rețele de networking între cadre didactice* (69.8%).

Tabel 2.6 Relevanța activităților de dezvoltare profesională a cadrelor didactice

#	Criteriu	Deloc	Mică măsură	Masă medie	Mare măsură	Foarte mare măsură
1	Vizite de observare în colaborare cu mediul socio-economic	1	2	12	44	57
2	Rețele de networking între cadre didactice	2	2	31	52	29
3	Rețele de universități (alianțe, consorții, parteneriate etc.)	-	6	21	45	44
4	Cercetare	1	2	14	33	66
5	Mentorat /îndrumare individuală	1	3	23	55	34

6	Workshop-uri pentru cadre didactice susținute de mediul socio-economic	2	6	17	39	52
---	--	---	---	----	----	----

Din totalul de 116 respondenți, 69 (59.5%) consideră în foarte mare măsură că **realizarea unei educații de calitate în facultatea lor reprezintă o responsabilitate colectivă** (prin efort deliberat, planificat și susținut de către toți angajații facultății). La polul opus, un respondent (0.9%) consideră acest lucru în mică măsură.

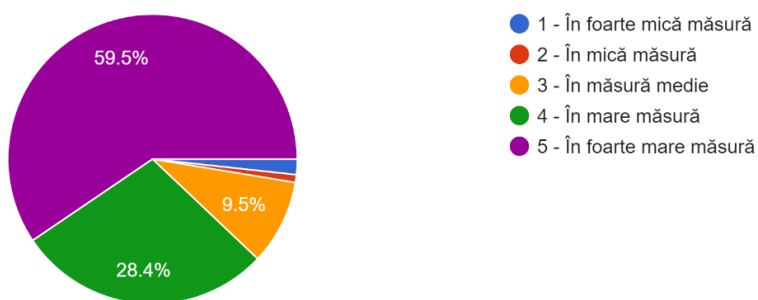


Figura 2.7 Responsabilitatea colectivă în furnizarea unei educații de calitate

61.2% dintre respondenți afirmă faptul că în facultatea lor nu există **acțiuni de tip team building** care promovează munca în echipă și coeziunea în rândul angajaților, pe când doar 13.8% admit existența unor astfel de acțiuni.

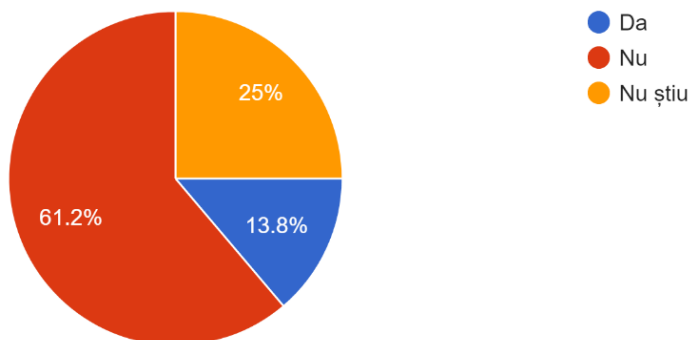


Figura 2.8 Existența în facultate a acțiunilor de tip team building ce promovează munca în echipă și coeziunea în rândul angajaților

În ceea ce privește **timpul alocat de subiecți pentru pregătirea activității didactice**, observăm că în cazul cursurilor, cei mai mulți respondenți alocă între 2 și 4 ore în cazul cursurilor noi, 74.1% alocă peste 4 ore pentru pregătire, în cazul seminarelor majoritatea alocă între 2 și 4 ore, iar pentru laboratoare, cei mai mulți subiecți alocă tot între 2 și 4 ore.

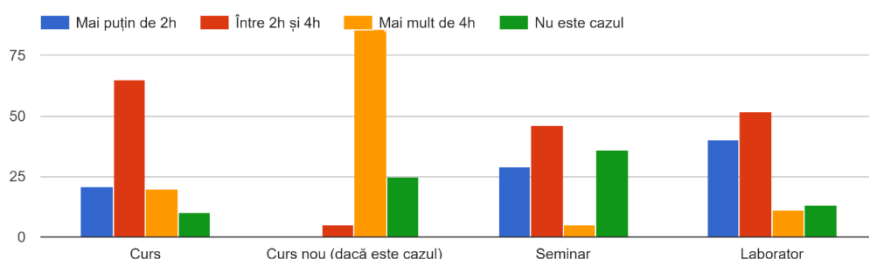


Figura 2.9 Timpul alocat de respondenți pentru pregătirea activității didactice

Când vine vorba despre **timpul alocat pe lună** de către respondenți **pentru probleme administrative**, 33.6% dintre aceștia alocând între 0 și 10 ore, 30.1% alocă un număr între 21 și 40 de ore. La polul opus, peste 40 de ore, alocă puțini dintre respondenți (2.6%).

Tabel 2.6 Numărul de ore alocat pe lună de subiecți pentru probleme administrative

Nr. crt	Criteriu	Număr de respondenți	%
1	Între 0 și 10 ore	39	33.6
2	Între 11 și 20 de ore	33	28.4
3	Între 21 și 40 de ore	35	30.1
4	Între 41 și 60 de ore	4	3.4
5	Între 61 și 99 de ore	2	1.7
6	Peste 100 de ore	3	2.6

Marea majoritate a subiecților au răspuns că sunt de acord și de acord total cu afirmațiile privind **rolul profesorului**. Afirmația că *este facilitatorul din procesul de învățare* a fost aleasă cel mai des, de către 61.2%, iar afirmația are rolul de stimulator al creativității și al spiritului critic la studenți a fost aleasă de 31%.

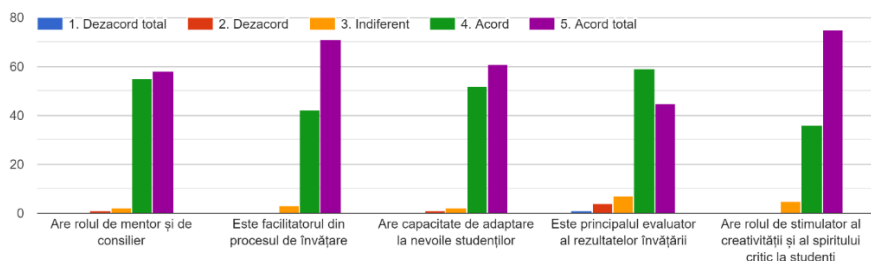


Figura 2.9 Rolul profesorului din perspectiva respondenților

Respondenții sunt de acord cu **tehnicile de învățare** prezentare în chestionar în foarte mare măsură, alegând răspunsurile acord și acord total la majoritatea criteriilor. Cel mai adesea sunt de acord total cu *predarea directă față în față*, criteriu ales de 83% din respondenți, iar cel mai puțin ales item este *învățare autonomă*, ales de 29 de respondenți.

Tabel 2.7 Tehnicile de învățare considerate relevante de către cadrele didactice intervievate

#	Criteriu	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
1	Predarea directă față în față	-	-	3	30	83
2	Învățarea prin proiecte individuale	2	1	5	49	59
3	Învățarea prin proiecte de grup	1	2	11	52	50
4	Stagii de practică	-	-	7	42	67
5	Învățare autonomă	-	7	24	56	29
6	Învățare prin implicarea în proiecte de cercetare universitare	1	1	11	61	42
7	Învățare prin implicarea în proiecte antreprenoriale	1	1	19	57	38
8	Utilizarea platformelor e-learning în procesul didactic (predare-învățare-evaluare)	1	6	20	56	33

În momentul completării chestionarului, respondenții au afirmat faptul că **studentii participă la cursuri** în proporție de 50-75%, pe când la seminare prezența e mai mare, în proporție de 75% - 100%.

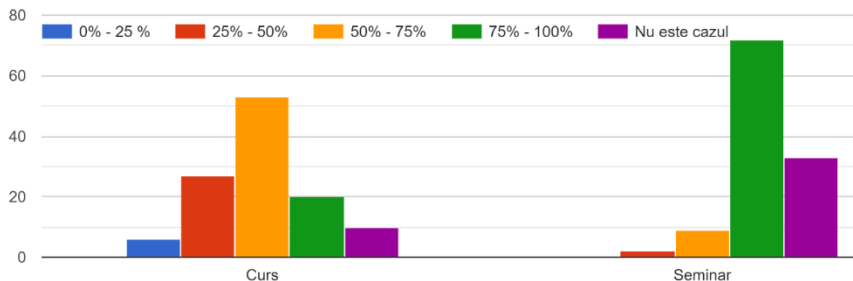


Figura 2.10 Frecvența participării studenților la cursuri/seminare

Când au fost întrebați despre **modalitățile de comunicare cu studenții** (răspuns cu variante multiple), cei mai mulți dintre respondenți au afirmat faptul că comunică în cadrul orelor cu aceștia (115 respondenți, în proporție de 99.1%). În Tabelul 2.8 se pot analiza răspunsurile respondenților cu privire la celelalte criterii pe care le-au avut la dispoziție.

Tabel 2.8 Modalitățile de comunicare a respondenților cu studenții

Nr. crt	Criteriu	Număr de respondenți	%
1	Individual	97	81
2	În cadrul orelor (cursuri, seminare, laboratoare)	115	99.1
3	Prin avizier	4	3.4
4	Electronic (e-mail)	90	77.6
5	Platforme și social media (Microsoft Teams, Discord, Asana, Trello, Facebook, LinkedIn etc.)	111	95.7

Un alt element important care reiese din analiza chestionarului este faptul că respondenții **pun accent pe formarea deprinderilor practice** în cadrul disciplinei pe care o predau în foarte mare măsură (96.6%).

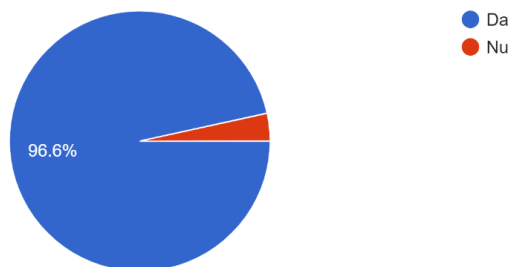


Figura 2.11 Accentul pus de cadrele didactice pe formarea deprinderilor practice în cadrul disciplinei pe care o predau

Pe lângă competențele tehnice, respondenții au afirmat că pun accent și pe formarea competențelor de tip soft skills.

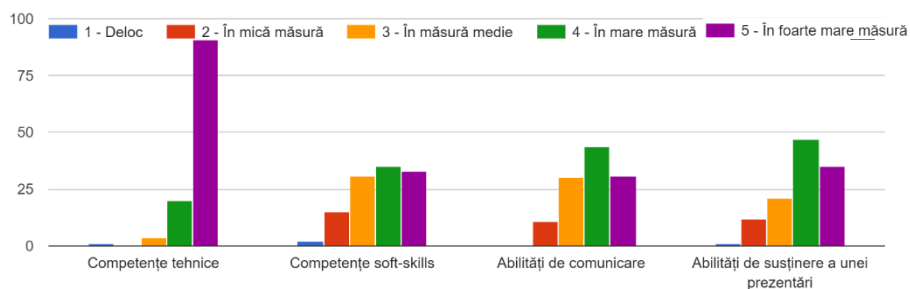


Figura 2.11 Dezvoltarea competențelor în rândul studenților asumată de către cadrele didactice

Respondenții au declarat o serie de modalități prin **care încearcă să crească atractivitatea disciplinelor pe care le predau**, cele mai relevante sau des amintite se referă la folosirea de *exemple practice/analogii/studii de caz* (37.9%), *metodele interactive de predare* (21.5%) și *comunicarea deschisă/interacțiunea cu studenții* (17.24%). Alte metode amintite (Tabelul 2.9), sunt utilizate în proporție mai mică de respondenți, însă sunt la fel de importante și utile în creșterea atractivității disciplinelor.

Tabel 2.9 Modalitățile cel mai des folosite de cadrele didactice pentru a crește atractivitatea disciplinelor pe care le predau

Nr. crt	Metodă	Număr de respondenți	%
1	Exemple practice/analogii/studii de caz	44	37.9
2	Metode interactive de predare	25	21.5
3	Comunicare deschisă/interacțiune cu studenții	20	17.24

4	Implicarea activă a studenților	11	9.4
5	Utilizarea de elemente vizuale care să capteze atenția	9	7.7
6	Corelarea permanentă a informațiilor predate cu aplicabilitatea lor	6	5.1
7	Actualizare permanentă a cursurilor/resurselor de învățare	6	5.1
8	Invitați din mediul economic	5	4.3
9	Vizite de studiu la companii	5	4.3
10	Prezentarea unor elemente de ultimă noutate în domeniul cursului	4	3.4
11	Jocuri, provocări și competiții	4	3.4
12	Teme de studiu individual, opționale în cazul cursului și obligatorii în cazul proiectului și discuții bazate pe prezentarea rezultatelor acestora	3	2.5
13	Metoda descoperirii (încurajez studenții să descopere formule, proprietăți, realizarea de conexiuni între informațiile prezentate)	2	1.7
14	Peer learning	1	0.9
15	Altele	21	18.1
16	Nu au răspuns	2	1.7

În ceea ce privește **modul în care cadrele didactice evaluează studenții**, pe baza răspunsurilor respondenților a rezultat faptul că aceștia preferă să îi evalueze individual, indiferent de forma de predare (laborator, proiect sau seminar).

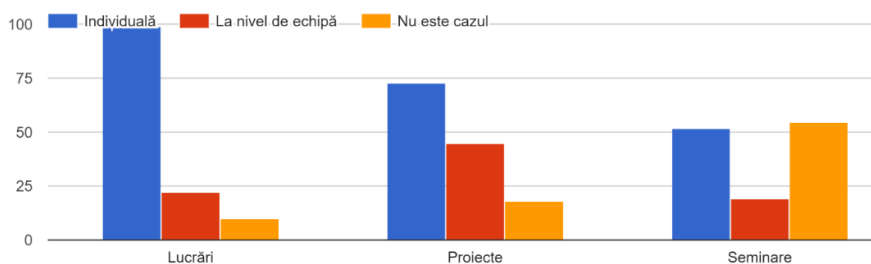


Figura 2.12 Modul de evaluare al studenților

Printre **modalitățile folosite de cadrele didactice pentru măsurarea competențelor tehnice** ale studenților obținute în cadrul orelor de curs/seminar/laborator/proiect 75.9% dintre subiecți (88 de respondenți) măsoară competențele tehnice ale studenților printr-o examinare finală tip examen/colocviu/proiect. La polul opus, doar 6 respondenți (5.2%) măsoară competențele studenților printr-un chestionar de evaluare inițială, la începutul semestrului și unul la final de semestru/proiect, după ce materia a fost parcursă.

Tabel 2.10 Modalitățile cel mai des folosite de cadrele didactice pentru a crește atractivitatea disciplinelor pe care le predau

Nr. crt	Metodă	Număr de respondenți	%
1	Printr-un chestionar de evaluare inițială, la începutul semestrului și unul la final de semestru/proiect, după ce materia a fost parcursă	6	5.2
2	Printr-o examinare finală tip examen/colocviu/proiect	88	75.9
3	Prin examinări parțiale și una finală	59	50.9
4	Prin definirea unor proiecte de semestru a căror tematică a fost stabilită cu un partener ce activează pe piața muncii, în domeniul de interes	14	12.1
5	Prin definirea unor proiecte de semestru a căror tematică a fost stabilită de comun acord cu studentul	6	5.2
6	Nu există instrumente pe care să le cunosc și să poată să mă ajute în măsurarea acestor competențe	88	75.9

Când au fost întrebați despre **existența preocupării în facultăți pentru identificarea factorilor care favorizează un parcurs școlar pozitiv și a celor care generează insuccesul școlar** respondenții declară în proporție mare că există în facultăți preocupare pentru identificarea factorilor ce favorizează un parcurs școlar pozitiv și a celor care generează insuccesul școlar.

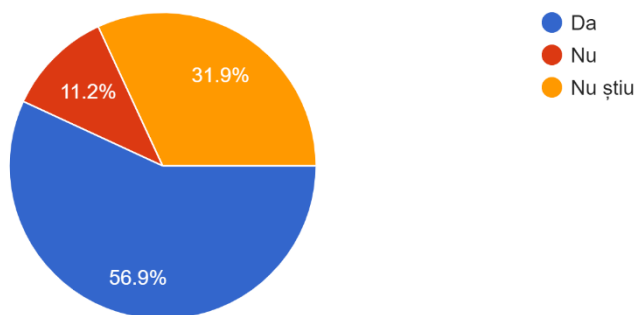


Figura 2.12 Preocuparea facultăților pentru identificarea factorilor care favorizează un parcurs școlar pozitiv și a celor care generează insuccesul școlar

În schimb, în momentul când au fost întrebați dacă iau anumite **măsuri pentru ajutorul studenților care nu au promovat examenul**, cu scopul de a-i ajuta să îl promoveze, 73 dintre respondenți (62.9%) au afirmat că își dedică timpul personal și le oferă studenților sesiuni de consultații individuale sau colective (26.7%) sau că încurajează studenții să participe din nou la activitățile didactice aferente examenului nepromovat.

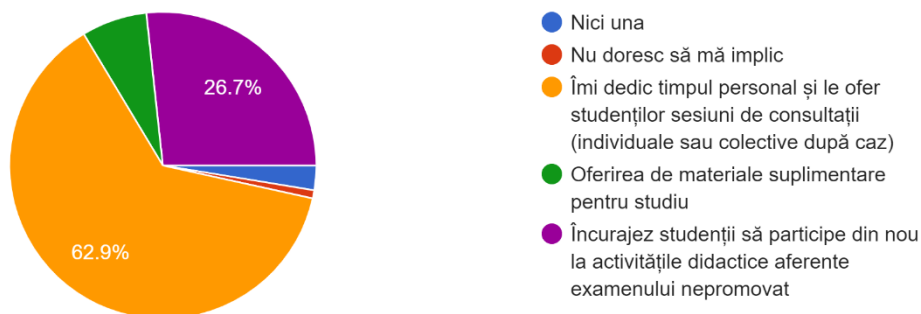


Figura 2.13 Măsurile luate de cadrele didactice în cazul studenților care nu au promovat examenul, pentru a-i ajuta să îl promoveze

Tot în urma analizei chestionarului se poate observa faptul că cadrele didactice sunt activ implicate în procesul educațional și că aceștia **pun la dispoziția studenților materiale suplimentare pentru studiul individual**, în vederea îmbunătățirii calității procesului de învățare, în cadrul disciplinelor lor.

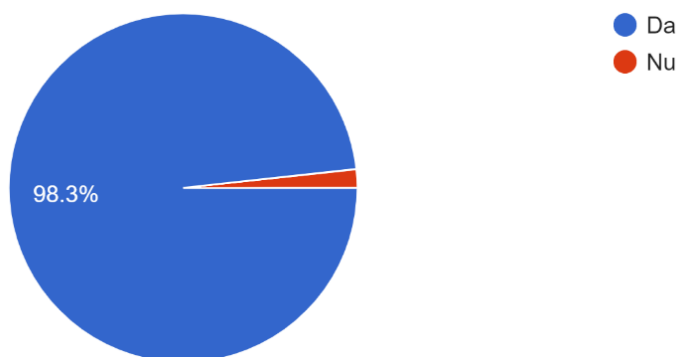


Figura 2.14 Proporția în care cadrele didactice pun la dispoziția studenților materiale suplimentare pentru studiul individual, în vederea îmbunătățirii calității procesului de învățare

Din 116 respondenți, 31% au declarat că **au folosit platforme de tip MOOC** (Massive Open Online Courses) în procesul de învățare înainte de pandemie.

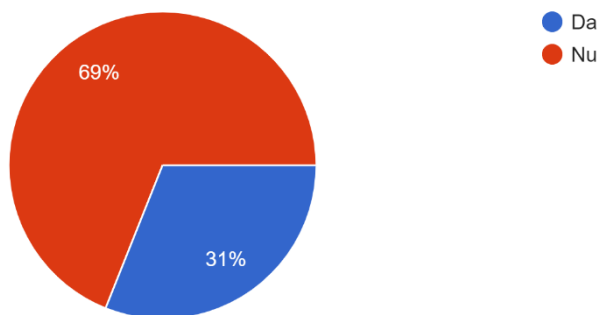


Figura 2.15 Utilizarea platformelor de tip MOOC înainte de pandemie

Cadrele didactice UTCN sunt activ implicate și în **stimularea spiritului creativ al studenților** prin proiectele în care îi implică pe aceștia, prin rezolvarea de probleme/găsirea de soluții sau prin dezbateri/discuții/întrebări.

Tabel 2.11 Metodele utilizate cel mai des de cadrele didactice pentru a stimula spiritul creativ al studenților

Nr. crt	Metodă	Număr de respondenți	%
1	Proiecte	33	28.4
2	Rezolvarea de probleme/găsirea de soluții	23	19.8
3	Brainstorming	8	6.8

4	Dezbateri/discuții/întrebări	21	18.1
5	Altele	32	27.5
6	Nu stimulează spiritul creativ	3	2.5
	Nu au răspuns	6	5.1

Respondenții au trebuit să răspundă la o serie de **afirmații cu privire la corelarea planului de educație cu cerințele pieței muncii**. Aceștia au trebuit să acorde note pentru fiecare afirmație de la 1 la 5, unde 1 însemna că afirmația nu este relevantă și 5 că afirmația este relevantă în foarte mare măsură (Anexa 3). Aceste afirmații au fost:

- Nivelul de pregătire al absolvenților de la facultatea la care predați corespunde cu cerințele pieței muncii
- Metodele de predare/învățare/evaluare sunt eficiente și corelate cu performanța academică
- Studenții sunt mulțumiți de actul didactic de predare
- Studenții sunt mulțumiți de actualitatea cunoștințelor
- Personalul didactic și didactic auxiliar implicat în formarea viitorilor absolvenți deține competențe de specialitate
- Personalul didactic și didactic auxiliar implicat în formarea viitorilor absolvenți deține competențe psihopedagogice
- Participarea dvs. la programe de perfecționare, traininguri, cursuri de specialitate, constituie elemente de bază pentru creșterea calității activității didactice
- Viitorii absolvenți dețin calitățile necesare pentru a obține un loc de muncă în domeniul specializării
- Abilitățile pe care le formați prin intermediul disciplinei sunt necesare pentru piața muncii
- Oferta educațională și profesională a universității este corelată cu cerințele pieței muncii
- Studenții acordă importanță disciplinei pe care o predați deoarece îi ajută în viitoarea carieră profesională
- Revizuirea și actualizarea conținutului disciplinei pe care o predați pentru a corespunde cerințelor angajatorilor

- Introducerea, în planul de învățământ al facultății, de noi materii (opționale sau facultative), în funcție de solicitările studenților sau ale angajatorilor
- Perioadele și stagiile de practică din țară sau străinătate, prevăzute în programă, îi ajută pe studenți în formarea deprinderilor practice
- Mediul universitar ar trebui să se consulte periodic cu angajatorii/mediul socio-economic pentru a ști care sunt tendințele tehnologice
- Șansele pe care le au studenții de a se angaja corespunzător specializării pe care o urmează ar crește dacă s-ar schimba conținutul predat
- Întâlnirile dintre mediul universitar și mediul socio-economic sunt benefice absolvenților
- Cerința angajatorilor de a solicita vechime în muncă la angajare este îndreptățită
- În planul de învățământ al facultății există discipline sau activități didactice care nu formează competențe profesionale necesare pentru ocuparea unui post în domeniul specializării și care, din acest motiv, ar putea fi înlocuite

În urma evaluării răspunsurilor a rezultat faptul că aceștia consideră că sunt relevante în foarte mare măsură afirmațiile:

- Nivelul de pregătire al absolvenților de la facultatea la care predați corespunde cu cerințele pieței muncii (54.31%)
 - Metodele de predare/învățare/evaluare sunt eficiente și corelate cu performanța academică (50.86%)
 - Mediul universitar ar trebui să se consulte periodic cu angajatorii/mediul socio-economic pentru a ști care sunt tendințele tehnologice (54.3%)
 - Studenții sunt mulțumiți de actul didactic de predare (50%)
- În mare măsură sunt relevante

Când au fost întrebați despre ce **aspecte** consideră că sunt **importante în procesul de pregătire al absolvenților UTCN pentru angajare**, respondenții au avut o listă de 30 de afirmații pe care au trebui să le voteze

cu note de la 1 la 5 (1 – deloc important, 5 – foarte important): diploma de absolvire a studiilor superioare, rezultate academice, cursuri și atestări, cunoștințe tehnice și legislative, competențe digitale, cunoștințe de limbi străine, competențe manageriale, competențe antreprenoriale, experiența anterioară (activități extra curriculare, practică, voluntariat, experiența în câmpul muncii), activități de voluntariat în timpul facultății, abilități de comunicare, aptitudini și competențe de învățare, abilități de lucru în echipă, abilități de prezentare și negociere, abilități de planificare și organizare a resurselor, responsabilitate și implicare, orientare către client, orientare spre rezultat, inițiativă și leadership, etică și valori asumate, capacitate de a soluționa conflicte, pro activitate, eficacitate, perseverență, acceptarea criticii, creativitate și inovație, rezistență la stres, adaptabilitate, atenție la detalii, corespondență profil facultate - profilul postului. În urma analizei rezultatelor, aspectele care au avut un procent de peste 90% ca fiind considerate importante și foarte importante sunt: *competențe digitale, cunoștințe de limbi străine, aptitudini și competențe de învățare, abilități de lucru în echipă, responsabilitate și implicare, orientare spre rezultat, etică și valori asumate, eficacitate, perseverență, acceptarea criticii, creativitate și inovație, rezistență la stres, adaptabilitate și atenție la detalii.*

Totodată, respondenții au fost intervievați și cu scopul de a identifica care sunt **barierele care îngreunează alinierea unor competențe cu cerințele necesare în mediul socio-economic**. Cei mai mulți subiecți consideră că *lipsa motivației în rândul studenților de a învăța* îngreunează cel mai mult alinierea unor competențe cu cerințele necesare în mediul socio-economic (40.5%) și *lipsa resursei umane dedicate, în învățământ* (19.8%) este cel mai puțin probabil aspect care să îngreuneze alinierea competențelor cu cerințele necesare în mediul socio-economic.

Tabel 2.12 Barierele care îngreunează alinierea competențe cu cerințele necesare în mediul socio-economic din perspectiva cadrelor didactice

Nr. crt	Metodă	Număr de respondenți	%
1	Lipsa canalelor de comunicare directă cu mediul privat	27	23.3
2	Lipsa timpului	27	23.3
3	Lipsa fondurilor în cadrul instituției de învățământ pentru formare proprie	24	20.7
4	Plata redusă a activităților didactice	35	30.2

5	Lipsa resursei financiare pentru achiziționare de echipamente, materiale didactice	37	31.9
6	Lipsa încrederii mediului privat în abilitățile de formare ale mediului universitar	31	26.7
7	Lipsa resursei umane dedicate, în învățământ	23	19.8
8	Lipsa motivației în rândul studenților de a învăța	47	40.5
9	Nu e cazul	4	3.4

Respondenții le **solicită studenților sugestii** care să contribuie la îmbunătățirea conținuturilor predate în mare măsură, conform răspunsului a 44 dintre aceștia (37.9%). La polul opus, 2 dintre respondenți (1.7%) nu solicită deloc studenților sugestii de acest fel.

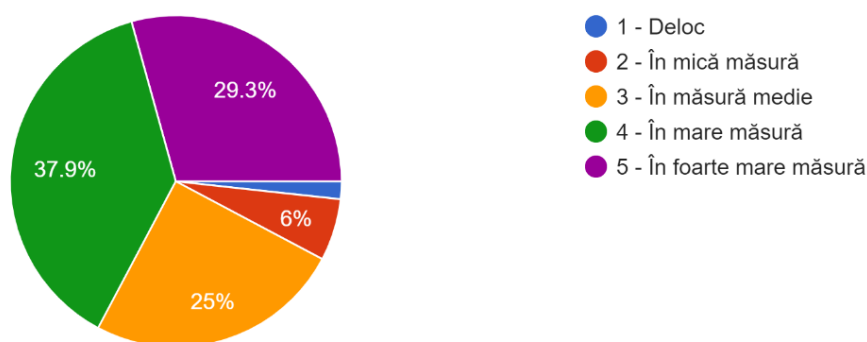


Figura 2.16 Solicitarea sugestiilor de la studenți pentru îmbunătățirea actului educațional

Cadrele didactice UTCN sunt deschise la **colaborarea cu studenții**, astfel 44.8% dintre cei intervievați au afirmat că în ultimii 5 ani au între 0 și 5 **articole indexate** în baza de date SCOPUS, ISI Web of Knowledge etc.

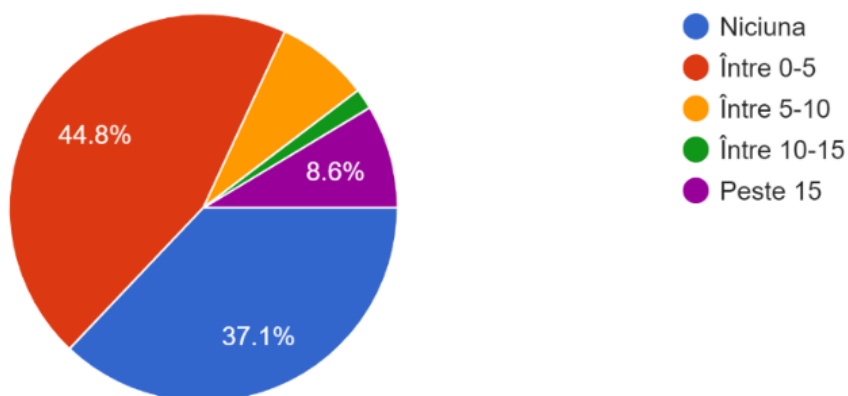


Figura 2.17 Articole scrise de către cadrele didactice în ultimii 5 ani în colaborare cu studenții, indexate în baza de date SCOPUS, ISI Web of Knowledge etc

Referitor la **implicarea studenților în proiecte de cercetare**, din păcate tendința este în proporție mică. Doar 43.1% dintre cadrele didactice care au completat acest chestionar au afirmat faptul că implică studenții în proiecte de cercetare în mică măsură.

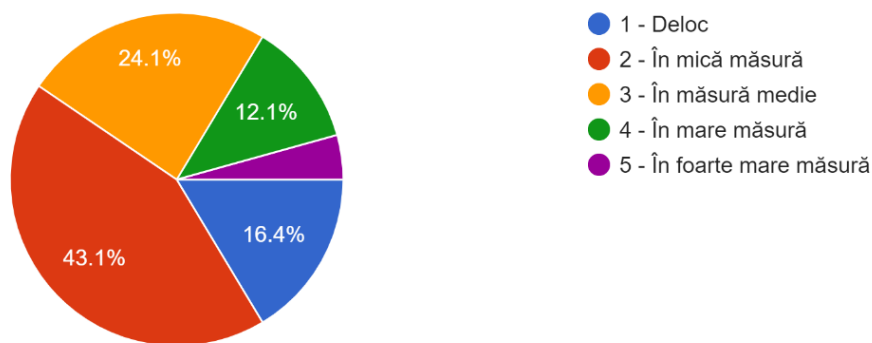


Figura 2.18 Implicarea studenților de către cadrele didactice în proiecte de cercetare

Din 116 respondenți, 60.3% au afirmat faptul că **rezultatele cercetării lor sunt integrate în lucrările de laborator**.

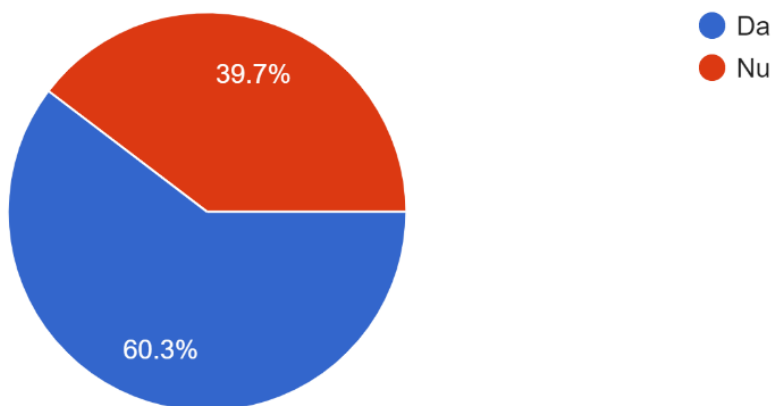


Figura 2.19 Integrarea rezultatelor cercetării în lucrările de laborator

Subiecții consideră în mare măsură că **baza materială a facultății este satisfăcătoare** pentru realizarea corespunzătoare a activităților didactice (36.2%), doar 7.8% considerând că aceasta este doar satisfăcătoare.

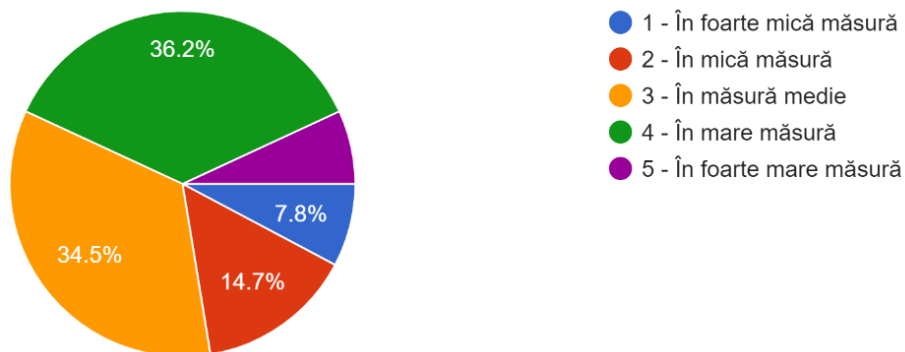


Figura 2.19 Cât de satisfăcătoare este baza materială a facultăților

Cei mai mulți dintre respondenți, 27.6% au afirmat că **au înnoit baza materială** o dată la 3 ani. În procente asemănătoare se încadrează și cei care au înnoit baza materială o dată pe an (22.4%) sau o dată la 2 ani (25%).

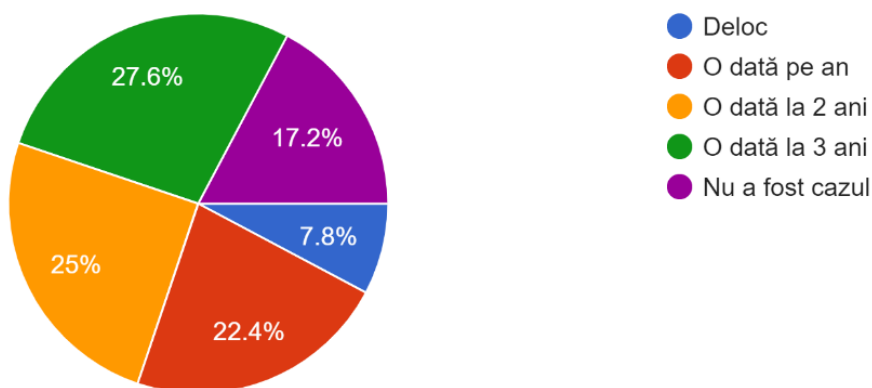


Figura 2.20 Frecvența înnoirii bazei materiale de către respondenți

La întrebarea **ați actualizat fișa disciplinei în ultimii 5 ani pentru a fi în concordanță cu dezvoltările / tendințele tehnologice și cerințele pieței muncii**, 51.7% au răspuns afirmativ și doar 12.1% au afirmat că nu au actualizat fișa de disciplină.

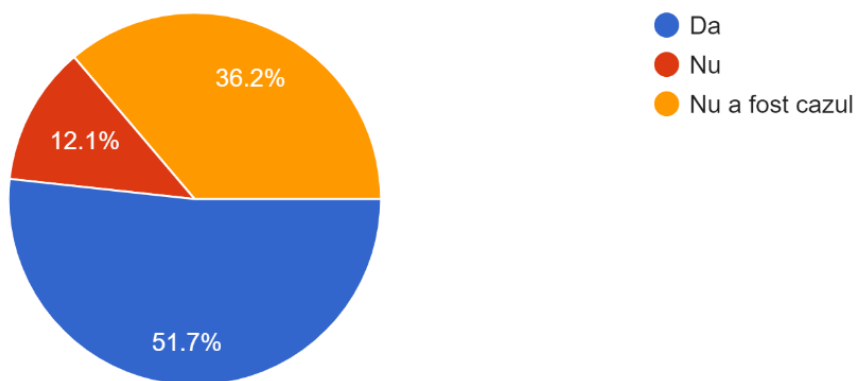


Figura 2.21 Actualizarea fișei de disciplină în ultimii 5 ani

Din 116 respondenți, 68.1% au inclus în cadrul disciplinei acestora cunoștințele dobândite în urma schimbului de experiență internațională la care au luat parte.

Tabel 2.13 Cunoștințele dobândite în urma schimbului de experiență internațională au fost incluse în cadrul disciplinei cadrelor didactice

Nr. crt	Răspuns	Număr de respondenți	%
1	Da	79	68.1

2	Nu	37	31.9
---	----	----	------

80 dintre respondenți (69%) s-au **consultat** în ultimii 5 ani cu reprezentanți ai mediului socio-economic pentru adaptarea disciplinelor la nevoile pieței, pe când 36 dintre aceștia (31%) nu s-au consultat cu mediul economic pentru adaptarea disciplinelor.

Tabel 2.14 Proporția în care subiecții s-au consultat în ultimii 5 ani cu reprezentanți ai mediului socio-economic pentru adaptarea disciplinelor la nevoile pieței

Nr. crt	Răspuns	Număr de respondenți	%
1	Da	80	69
2	Nu	36	31

În proporție foarte mare subiecții **consideră necesare întâlnirile periodice cu firmele pentru o discuție despre cerințe și adaptarea disciplinelor la mediul socio-economic**, 107 cadre didactice alegând acest răspuns (92.2%).

Tabel 2.15 Necesitatea întâlnirilor periodice cu firmele pentru o discuție despre cerințe și adaptarea disciplinelor la mediul socio-economic

Nr. crt	Răspuns	Număr de respondenți	%
1	Da	107	92.2
2	Nu	9	7.8

Tot în proporție foarte mare subiecții consideră eficientă **existența unui mecanism prin care cadrele didactice să poată invita ocazional experți practicieni la cursuri/seminare** etc., 106 dintre ei declarând aceasta (91.4%).

Tabel 2.16 Eficiența existenței unui mecanism prin care cadrele didactice să poată invita ocazional experți practicieni la cursuri/seminare etc

Nr. crt	Răspuns	Număr de respondenți	%
1	Da	106	91.4
2	Nu	2	1.7
3	Nu știu	6	6.9

Modalitățile prin care respondenții consideră că **firmele ar trebui să sprijine cadrele didactice/facultățile** pentru ca absolvenții să fie cât mai bine pregătiți sunt următoarele: realizarea de proiecte de cercetare de interes comun ca metodă prin care firmele ar trebui să sprijine cadrele didactice/facultățile (87.1%), organizarea de vizite în cadrul companiilor (86.2%) și propunerea de teme lucrări de licențe/disertație/doctorat (84.5%).

Table 2.17 Modalitățile prin care subiecții consideră că firmele ar trebui să sprijine cadrele didactice/facultățile pentru ca absolvenții să fie cât mai bine pregătiți

Nr. crt	Metodă	Număr de respondenți	%
1	Dotarea de laboratoare	89	76.7
2	Consultări privind adaptarea curriculei	79	68.1
3	Sprijinirea participării sau organizării de conferințe/workshop-uri	75	64.7
4	Realizarea de proiecte de cercetare de interes comun	101	87.1
5	Propunere de teme lucrări de licențe/disertație/doctorat	98	84.1
6	Organizarea de vizite în cadrul companiilor	100	86.1
7	Altele	7	6

PERCEPȚIA STUDENȚILOR DIN UTCN PRIVIND CORELAREA PLANULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT CU CERINȚELE PIEȚEI MUNCII

Există mai multe modalități de evaluare a percepției studenților. Una dintre abordări este de a efectua sondaje sau grupuri de discuții cu studenții pentru a le colecta feedback-ul și opiniile. Aceste sondaje pot fi administrate online, în persoană sau printr-o combinație a ambelor metode. Sondajele ar trebui să includă întrebări concepute special pentru a evalua percepțiile studenților, cum ar fi nivelul lor de satisfacție cu privire la programul educațional, implicarea lor cu materialul și experiența lor generală în clasă.

O altă modalitate de a evalua percepția studenților este de a utiliza datele privind performanța și rezultatele evaluării pentru a măsura înțelegerea și progresul acestora. Acest lucru poate implica analiza notelor, a rezultatelor testelor și a altor măsuri de realizare a elevilor pentru a identifica domeniile în care aceștia excelează și domeniile în care ar putea întâmpina dificultăți. Aceste date pot fi utilizate pentru a identifica problemele potențiale și pentru a face ajustări ale planului educațional, după caz.

De asemenea, poate fi utilă implicarea într-o comunicare și un dialog regulat cu studenții pentru a obține o idee despre percepția și experiențele lor. Acest lucru poate implica organizarea de întâlniri sau forumuri periodice în care studenții își pot împărtăși gândurile și ideile și oferirea de oportunități pentru ca aceștia să ofere feedback și să contribuie la planul educațional. Prin ascultarea și implicarea studenților, universitățile pot obține informații valoroase despre percepțiile și nevoile acestora.

Pentru a avea o imagine de ansamblu asupra studiului propus cercetării a fost creat un chestionar care a vizat 2 grupuri țintă:

- Studenții din UTCN înscriși la nivel Licență de la toate facultățile UTCN
- Studenții din UTCN înscriși la nivel Licență de la toate facultățile UTCN care în anul 2022 au efectuat stagiul de practică

PERCEPȚIA STUDENȚILOR DIN UTCN ÎNSCRIȘI LA NIVEL LICENȚĂ

Chestionarul destinat studenților a vizat toți studenții UTCN, înscriși la nivel Licență, de la toate facultățile, a fost completat online, iar completarea a avut loc în perioada 21.06.2022 – 15.07.2022 și a cuprins un număr de 855 respondenți. Chestionarul a vizat mai multe aspect importante și anume domiciliul, nivelul abilităților și competențele dezvoltate, auto-evaluarea competențelor dezvoltate, contactul cu mediul economic, etc.

Din totalul respondenților 563 (65.8%) au domiciliul în zona urbană și 292 (34.2%) în zona rurală, 494 (57.8%) sunt de gen masculin și 361 (42.2%) de gen feminin. Se poate astfel concluziona că genul feminin este bine reprezentat în zona de inginerie a Universității Tehnice din Cluj-Napoca. După anul de studii distribuția studenților este următoarea:

Tabel 3.1 Anul de studiu al respondenților

Nr. crt.	An de studiu	Număr de respondenți	%
1	Anul 1	93	10.9
2	Anul 2	227	26.5
3	Anul 3	352	41.2
4	Anul 4	162	18.9
5	Anul 5	12	1.4
6	Anul 6	9	1.1

Cu ușurință se poate observa că majoritatea respondenților 352 – 41.2% sunt din anul 3.

Anul de studiu

855 de răspunsuri

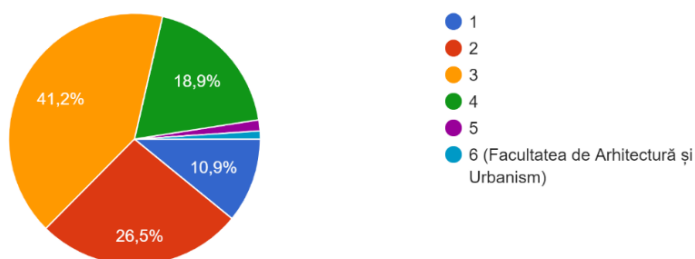


Figura 3.1 Structura eșantionului în funcție de anul de studiu

După facultatea pe care o urmează, repartiția studenților este următoarea:

Tabel 3.2 Facultățile la care sunt înscriși respondenții

Nr. crt.	An de studiu	Număr de respondenți	%
1	Facultatea de Arhitectură și Urbanism	30	3.5
2	Facultatea de Automatică și Calculatoare	208	24.3
3	Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică	100	11.7
4	Facultatea de Construcții	96	11.2
5	Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației	59	6.9
6	Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului	28	3.3
7	Facultatea de Inginerie a Instalațiilor	75	8.8
8	Facultatea de Inginerie Electrică	81	9.5
9	Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției	97	11.3
10	Facultatea de Științe din cadrul Centrului Universitar Nord din Baia Mare	81	9.5

Făcând o comparație cu numărul de studenți înscriși la fiecare facultate, la data de 01.01.2022, nivel licență, cărora le-a fost destinat chestionarul, clasamentul este puțin diferit: Facultatea de Automatică și Calculatoare - 2.846 de studenți (23.1%); Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică - 1224 de studenți (9.9%); Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției - 1788 de studenți (14.5%); Facultatea de Construcții - 1782 de studenți (14.5%); Facultatea de Inginerie Electrică – 1046 de studenți (8.5%); Facultatea de Științe, din cadrul Centrului Universitar Baia Mare – 1044 de studenți (8.5%) Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației – 1373 de studenți (11.1%); Facultatea de Inginerie a Instalațiilor - 416 de studenți (3.8%); Facultatea de Arhitectură și Urbanism - 595 de studenți (4.8%); Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului – 207 de studenți (1.7%).

Observăm că la unele facultăți procentul este foarte apropiat, ușor în creștere la: Facultatea de Automatică și Calculatoare, Facultatea de

Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică, Facultatea de Inginerie Electrică, Facultatea de Științe din cadrul Centrului Universitar Baia Mare, Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului. Un procent apropiat, dar în scădere îl înregistrează facultățile: Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției, Facultatea de Construcții și Facultatea de Arhitectură.

Cu o diferență mai mare dar în scădere este Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, pe când la Facultatea de Inginerie a Instalațiilor procentul este mult mai mare.

Pentru a avea o vedere generală a respondenților, în chestionar s-au preluat și informații despre specializările la care sunt înscriși și forma de predare (română, engleză, etc.). Distribuția acestora este prezentată în Tabelul 3.3.

Tabel 3.3 Specializările la care sunt înscriși respondenții

Facultatea / Specializarea	Număr de respondenți
Facultatea de Automatică și Calculatoare	208
Automatică și informatică aplicată - RO	53
Automatică și informatică aplicată - EN	20
Calculatoare - RO	86
Calculatoare - EN	38
Tehnologia Informației	11
Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică	100
Autovehicule Rutiere	43
Ingineria Transportului și a Traficului	15
Mecatronică	9
Mașini și Instalații pentru Agricultură și Industrie Alimentară	4
Mecanică Fină și Nanotehnologii	10
Sisteme și Echipamente Termice	19
Facultatea de Construcții	96
Amenajări și Construcții Hidrotehnice	1
Căi Ferate, Drumuri și Poduri	20
Construcții Civile, Industriale și Agricole - RO	55
Construcții Civile, Industriale și Agricole - EN	8
Inginerie Urbană și Dezvoltare Regională	8
Inginerie și Management în Construcții	4
Măsurători Terestre și Cadastru	0

Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației		59
	Electronică Aplicată - RO	16
	Electronică Aplicată - EN	16
	Tehnologii și Sisteme de Telecomunicații - RO	5
	Tehnologii și Sisteme de Telecomunicații - EN	20
	Inginerie Economică în Domeniul Electric, Electronic și Energetic	2
Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului		28
	Ingineria Procesării Materialelor	1
	Știința Materialelor	12
	Ingineria și Protecția Mediului în Industrie	15
Facultatea de Inginerie Electrică		81
	Electrotehnică	9
	Instrumentație și Achiziția Datelor	2
	Electronică de Putere și Acționări Electrice	5
	Electromecanică	16
	Ingineria Sistemelor Electroenergetice	16
	Inginerie Medicală	24
	Inginerie Economică în domeniul Electric, Electronic și Energetic	9
Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției		97
	Tehnologia Construcțiilor de Mașini - RO	40
	Tehnologia Construcțiilor de Mașini - EN	2
	Tehnologia Construcțiilor de Mașini - DE	2
	Inginerie Economică Industrială - RO	29
	Inginerie Economică Industrială - EN	1
	Robotică - RO	8
	Robotică - EN	15

La Facultatea de Arhitectură și Urbanism, având ca unică specializare Arhitectură, toți subiecții respondenți în număr de 30, provin de la această specializare. Facultatea de Inginerie a Instalațiilor având ca unică specializare Instalații pentru Construcții, toți subiecții respondenți în număr de 75, provin de la această specializare. De la Centrul Universitar Nord din Baia Mare, s-au primit răspunsuri doar de la Facultatea de Științe, în număr de 81 de respondenți.

Din analiza rezultatelor a reieșit că în acest moment 48.8% dintre studenți sunt angajați.

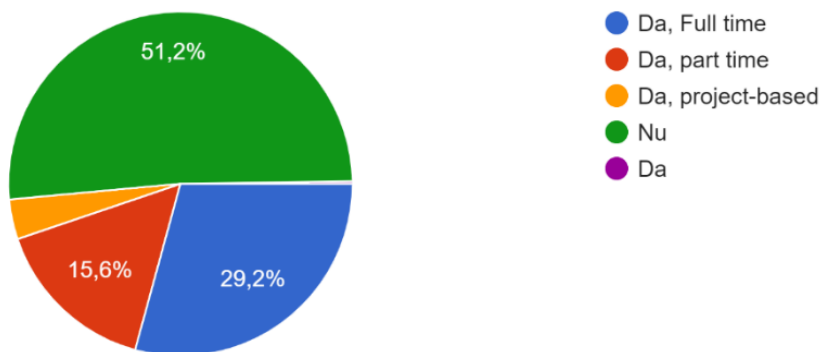


Figura 3.2 Dispersia respondenților privind modul lor de angajare

Când au fost întrebați despre motivul pentru care au luat **contact cu mediul socio-economic** (întrebare cu răspuns multiplu), cei mai mulți (384 răspunsuri) am menționat că acest lucru s-a datorat procesului de practică.

Tabel 3.4 Modul în care studenții UTCN au avut contact cu mediul socio-economic

Nr. crt.	Motiv	Număr de respondenți	%
1	Job full-time	203	23.7
2	Job part-time	141	16.5
3	Job de vară	140	16.4
4	Internship	205	24
5	Practică	384	44.9
6	Voluntariat	80	9.4

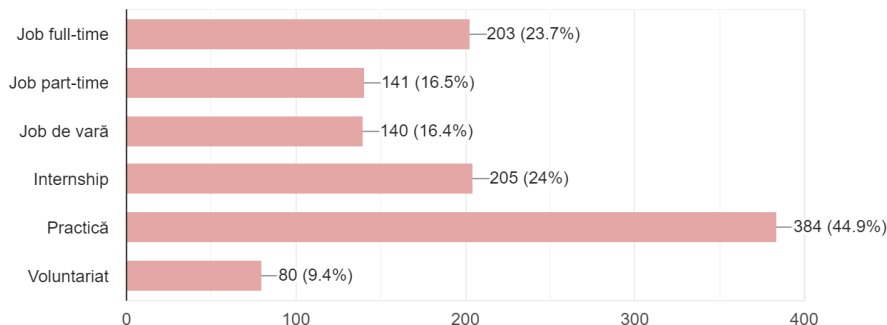


Figura 3.3 Modul în care studenții UTCN au interacționat cu mediul socio-economic

Cei dintre respondenți care au afirmat faptul că sunt sau au fost angajați, au avut o întrebare suplimentară față de restul respondenților, și anume dacă **postul ocupat a corespuns domeniului de studiu urmat**. Răspunsurile au fost într-o mare proporție cu Da, în cea mai mare parte, de unde se poate trage concluzia că majoritatea respondenților au urmat studii în domenii de interes, pe piața muncii.

În decursul studenției dintre respondenții care au fost/ sunt angajați, în acest moment, majoritatea 533 dintre aceștia - 62.3%, au ocupat/ocupă un post corespunzător domeniului de studiu urmat.

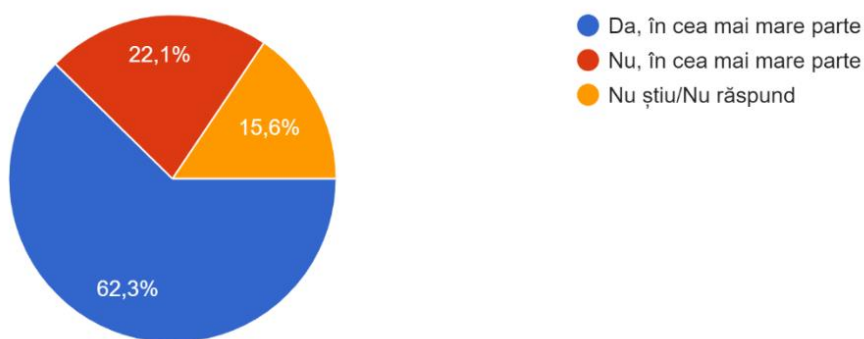


Figura 3.4 Corelarea locului de muncă cu domeniul de studiu urmat

La întrebarea **cum ai aprecia importanța următoarelor competențe în procesul de educație**, subiecții au selectat ca fiind importante și foarte importante toate competențele propuse. Dintre aceste două variante de răspuns, cel mai des selectat a fost criteriul *abilitatea de a identifica probleme și soluții aferente* cu un număr de 790 de respondenți - 92.6%, urmat de *abilitatea de a lucra în echipă* cu un număr de 780 de respondenți - 91.2%, iar cel mai puțin selectat item a fost *competențele matematice și cele de bază pentru știință și tehnologie* cu 509 de selecții, însemnând 59.5% din totalul răspunsurilor.

Tabel 3.5 Importanța anumitor competențe în procesul de educație din perspectiva studenților

#	Item	Deloc	Puțin	Nețru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Cunoștințe teoretice specifice domeniului	17	54	107	353	324

	și conectate la cerințele pieței muncii					
2	Pregătire practică în acord cu cerințele pieței muncii	23	22	64	179	567
3	Comunicarea în limba maternă	23	74	170	267	321
4	Comunicarea în limbi străine	17	26	129	323	360
5	Competențele matematice și cele de bază pentru știință și tehnologie	41	84	221	323	186
6	Competențe digitale	10	24	73	299	449
7	Dobândirea de noi stiluri/moduri de învățare	18	20	109	321	387
8	Competențe sociale și civice	15	28	141	354	317
9	Competențe antreprenoriale	32	78	198	269	278
10	Managementul stresului	30	22	115	229	459
11	Managementul timpului	22	19	71	229	514
12	Abilitatea de a lucra în echipă	13	12	50	231	549
13	Abilitatea de inovare	18	20	115	278	424
14	Abilitatea de a identifica probleme și soluții aferente	11	12	40	246	544

În continuare, respondenții au primit o listă de 18 criterii pentru a identificare care dintre acestea consideră că sunt cele mai **importante pentru inserția pe piața muncii** (Tabel 3.5). Din totalul de 855 de respondenți, marea majoritate găsesc ca importante și foarte importante toate criteriile propuse. Dintre acestea două variante de răspuns au fost cel mai des selectate: organizarea de stagii de practică (89.5%) și organizarea de stagii de internship (88.7%), iar cel mai puțin selectat item a fost cel de organizare de stagii de voluntariat (54.2%).

Tabel 3.6 Criterii importante pentru studenții UTCN privind inserția pe piața muncii

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Organizarea de stagii de voluntariat	47	86	259	278	185
2	Organizarea de stagii de practică	13	17	60	309	456
3	Organizarea de stagii de internship	10	17	70	273	485
4	Organizarea de vizite în companii	14	36	138	296	371
5	Participarea la traininguri și workshopuri destinate studenților	10	33	134	292	386
6	Participarea la târguri de joburi dedicate studenților	18	38	168	312	319
7	Accesul la un portal unic pentru locurile de practică și joburi destinate studenților	11	21	96	297	430
8	Organizarea de workshopuri cu oameni de afaceri/HR	16	47	170	297	325
9	Organizarea de programe de licență cu consultarea mediului socio-economic	8	38	163	329	315
10	Organizarea de programe de master în colaborare cu mediul de afaceri	8	38	161	320	328
11	Realizarea unor hărți de competențe minimale ale studenților pentru fiecare industrie	13	37	168	322	315
12	Monitorizarea inserției studenților pe piața muncii	17	30	155	318	335
13	Monitorizarea programelor de	12	26	115	310	392

	studiu, în raport cu pregătirea tehnică cerută de piața muncii					
14	Curs/training de antreprenariat/consultanță antreprenorială	19	57	175	313	291
15	Curs/training de management organizațional	20	42	182	324	287
16	Curs/training de managementul timpului și resurselor	18	28	119	334	356
17	Ajutor în pregătirea portofoliului de angajare (CV, scrisoare de intenție)	11	21	76	303	444
18	Pregătirea pentru interviul de angajare	10	21	68	253	503

Și la întrebarea privind **rolul Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN pentru inserția pe piața muncii** și ce servicii ar trebui să ofere, marea majoritate a respondenților s-au pronunțat ca fiind importanți și foarte importanți toți itemii propuși. Dintre aceste, cel mai des selectat a fost itemul *analiza nevoilor studenților* (88.1%), urmat de *consiliere educațională în alegerea specializărilor* (86.1%), iar cel mai puțin selectat item a fost cel de *consiliere pentru stagii de voluntariat* (61.4%).

Tabel 3.7 Importanța serviciilor oferite de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Consiliere în carieră	13	25	91	321	405
2	Consiliere vocațională	14	30	157	315	339
3	Consiliere educațională în alegerea specializărilor	13	15	91	319	417
4	Consiliere psihologică	14	32	164	283	362
5	Consiliere pentru stagii de voluntariat	30	62	238	299	226

6	Participarea la stagii de formare profesională	13	19	105	360	358
7	Training de comunicare, managementul timpului și al resurselor	15	26	117	319	378
8	Antreprenoriat /consultanță antreprenorială	19	48	182	310	296
9	Analiza nevoilor studenților	12	11	79	274	479
10	Informare asupra rutelor educaționale	18	23	124	335	355
11	Plasare pe piața muncii	14	15	91	283	452
12	Workshop pentru redactarea CV-ului și a scrisorii de intenție	16	19	95	269	454

La întrebarea **privind înapoi în timp, dacă ai putea, ai alege din nou**, dintre itemii oferiți, respondenții au ales la majoritatea răspunsul DA. Cele mai multe selecții având itemul *același nivel de educație academică* cu 795 de respondenți – 93%, urmat de itemul *intenționezi să profesezi în domeniul în care studiezi* cu 554 de respondenți – 88.4%. Singura excepție este la itemul *un nivel inferior de educație academică*, unde respondenții au răspuns în majoritate cu NU, 680 de respondenți – 79.5%, de unde se poate trage concluzia că marea majoritate a respondenților sunt mulțumiți de parcursul ales și doresc să-și continue studiile pe aceeași linie.

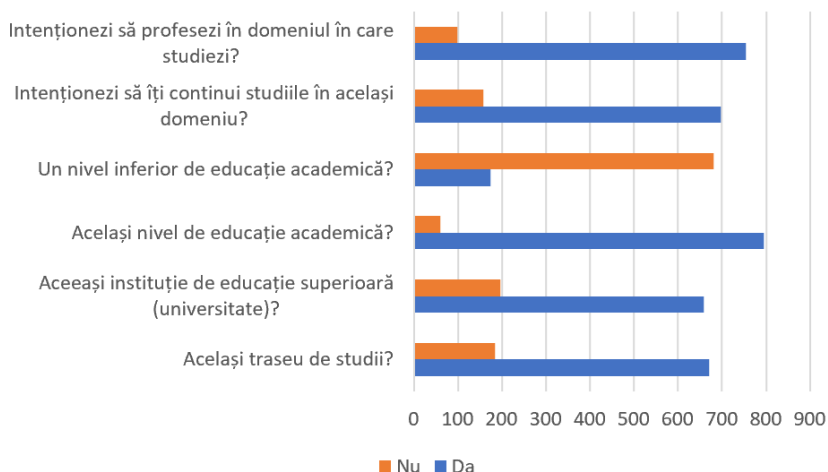


Figura 3.5 Percepția studenților privind alegerea efectuată în momentul înscrierii la facultate

La întrebarea **în ce măsură dorești să urmezi următoarele forme de educație și formare profesională pentru dezvoltarea ulterioară a competențelor tale**, majoritatea respondenților au selectat ca fiind importanți și foarte importanți următorii itemi: *training-uri organizate la locul de muncă* cu 670 de respondenți – 78.4%, *studii postuniversitare* cu 450 de respondenți – 52.6% și *cursuri de formare acreditate de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)* 403 de respondenți – 47.1%. Mult mai puțini au ales *studii doctorale* 151 de respondenți – 17.7% din totalul respondenților.

Tabel 3.8 Importanța formării continue

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Studii postuniversitare	79	100	226	239	211
2	Studii doctorale	233	152	319	92	59
3	Cursuri de formare acreditate de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)	85	85	282	236	167
4	Training-uri organizate la locul de muncă	10	34	141	299	371

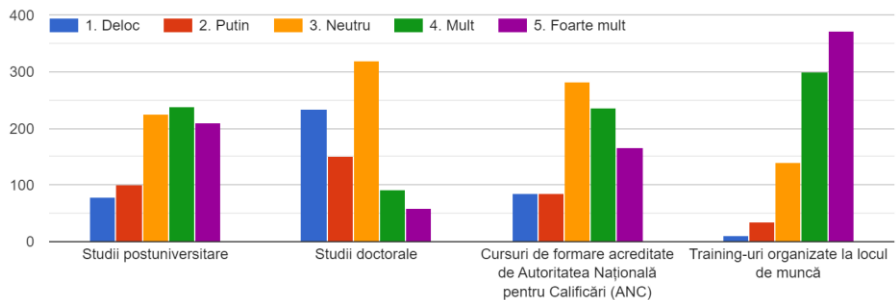


Figura 3.6 Intenția studenților UTCN de a urma forme de educație și formare profesională pentru dezvoltarea ulterioară finalizării studiilor de licență

Când au fost întrebați despre **nivelul de educație necesar pentru angajare**, majoritatea respondenților consideră că studiile universitare nivel licență, master și studiile postuniversitare facilitează procesul de angajare (510 respondenți – 59.7%).

Tabel 3.9 Modul în care studenții UTCN au avut contact cu mediul socio-economic

Nr. crt.	Nivel de educație	Număr de respondenți	%
1	Bacalaureat	241	28.2
2	Licență	452	52.9
3	Masterat	49	5.7
4	Altă calificare postuniversitară	9	1.1
5	Inferior pregătirii academice	11	1.3
6	Nu știu/Nu răspund	93	10.8

Pentru întrebarea **în ce măsură ești de acord cu următoarele tehnici de învățare utilizate**, toți itemii propuși au fost selectați ca având acord sau acord total. Itemul *învățarea autonomă* având acordul a 452 de respondenți – 52.9%, în timp ce itemul *stagii de practică* având 774 de respondenți – 90.5%, urmat de *învățarea prin proiecte de grup* cu 689 de respondenți – 80.6%.

Tabel 3.10 Tehnicile de învățare preferate de studenții UTCN

#	Criteriu	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
1	Predarea directă față în față	20	26	143	285	381

2	Cursuri online	71	84	189	292	219
3	Învățarea prin proiecte individuale	28	66	161	331	269
4	Învățarea prin proiecte de grup	20	28	118	309	380
5	Stagii de practică	7	9	65	237	537
6	Învățarea autonomă	31	94	278	285	167
7	Învățarea prin implicarea în proiecte de cercetare universitare	20	25	190	299	321
8	Învățarea prin implicarea în proiecte antreprenoriale	18	47	209	301	280
9	Utilizarea platformelor e-learning în procesul didactic (predare-învățare-evaluare)	22	35	198	298	302

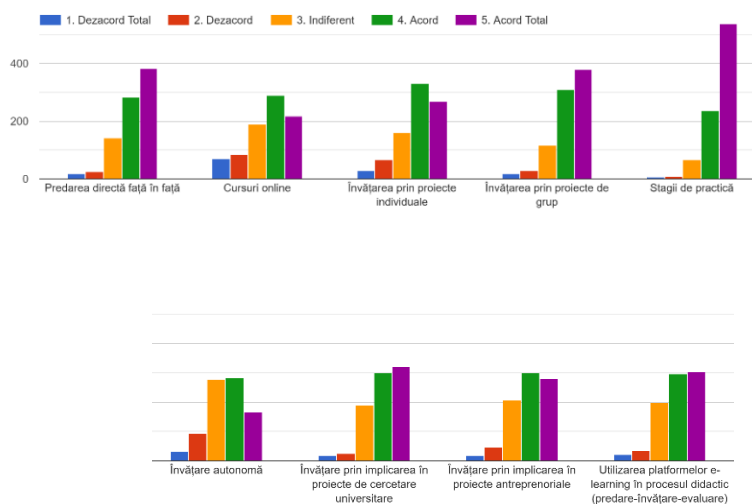


Figura 3.7 Tehnicile de învățare preferate de studenții UTCN

Privind **rolul profesorului în procesul de educație**, cu toți itemii propuși respondenții au fost de acord. Itemul *are rolul de mentor și de consilier* a fost selectat de 690 de respondenți – 80.7%, urmat de *este facilitatorul din procesul de învățare* cu 657 de respondenți – 76.8%, iar la

polul opus este itemul *are rolul de stimulator al creativității și al spiritului critic la studenți* cu 564 de acorduri – 66% din totalul respondenților.

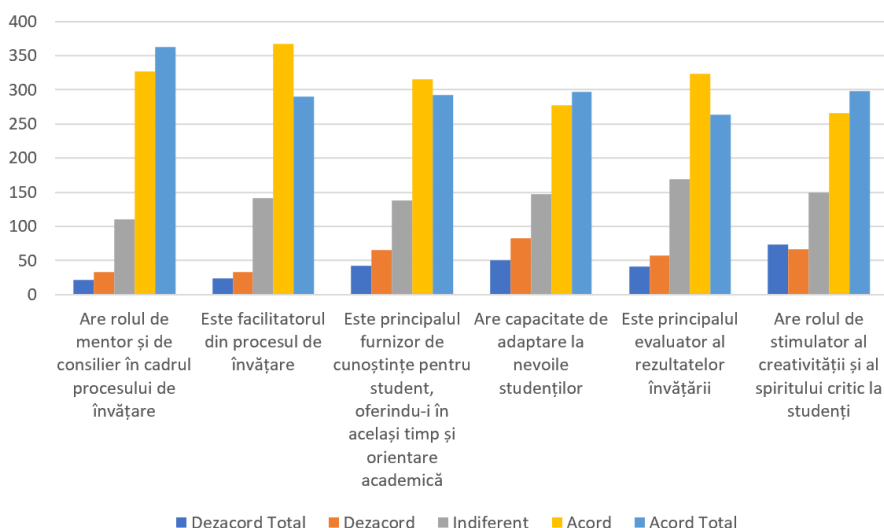


Figura 3.8 Rolul profesorului în procesul de educație din perspectiva studenților

Când au fost întrebați despre **abilitățile și competențele lor**, respondenții au avut de ales între 14 itemi pe care au trebuit să îi noteze cu o notă de la 1 la 5 (1 – foarte slab, 5 foarte bun). Majoritatea itemilor au primit încadrarea de bună și foarte bună. Astfel itemul *abilitatea de a lucra în echipă* a avut cele mai multe încadrări la categoriile bună și foarte bună cu 720 de respondenți – 84.2 %, urmat de *abilitatea de a acumula rapid noi cunoștințe* care a avut 714 de respondenți – 83.5 % din totalul respondenților. Singura opțiune care a fost încadrată la aceste două categorii de 384 dintre respondenți – 44.9%, clasându-se sub 50% este *capacitatea de a prezenta produse, idei sau rapoarte în fața unei audiențe (public speaking)*, de unde concluzia că, această abilitare poate fi îmbunătățită de un număr semnificativ de respondenți.

Tablel 3.11 Abilitățile și competențele respondenților

#	Criteriu	Foarte slabă	Slabă	Medie	Bună	Foarte bună
		Număr de răspunsuri				
1	Adaptabilitatea la condiții de incertitudine și stres	14	38	206	364	233

2	Abilitatea de a lucra în echipă	9	14	112	335	385
3	Abilitatea de a acumula rapid noi cunoștințe	2	14	125	355	359
4	Abilitatea de a coordona activități	15	53	216	314	257
5	Abilitatea de a gestiona eficient timpul de lucru	16	77	212	331	219
6	Abilitatea de a veni cu idei și soluții noi	9	27	216	357	246
7	Abilitatea de a învăța alte specializări conexe	5	28	193	378	251
8	Abilitatea de a negocia	33	109	255	247	211
9	Abilitatea de a identifica noi oportunități și de a acționa rapid pentru a le urmări	10	66	237	330	212
10	Cunoașterea propriului domeniu de studii, a propriei specializări	12	38	217	388	200
11	Gândirea analitică	3	21	159	361	311
12	Întocmirea de documentații/proiecte/rapoarte	29	57	237	294	238
13	Capacitatea de a prezenta produse, idei sau rapoarte în fața unei audiențe (public speaking)	73	138	260	192	192
14	Multi-tasking	18	51	224	294	266

În continuare respondenții au primit o serie de 5 itemi (angajare, cariera viitoare, adaptarea la un job, adaptarea la viața cotidiană și dezvoltarea personală) pentru a analiza percepția acestora cu privire dacă **consideră că facultatea pe care o urmează este utilă.**

Majoritatea itemilor au fost selectați cu opțiunea în mare măsură și foarte mare măsură. Astfel itemul *carieră viitoare* a avut cele mai multe selecții la categoriile în mare măsură și foarte mare măsură cu 609 de respondenți (71.2%), urmat de *angajare* care a avut 565 de respondenți (66.1%) din totalul respondenților la aceleași categorii.

Singurul item care a fost încadrat la categoria în mare măsură și foarte mare măsură de 355 dintre respondenți (41.5%), clasându-se sub 50% a fost *adaptarea la viața cotidiană*.

Tabel 3.12 Percepția studenților UTCN cu privire la utilitatea facultății urmate

#	Criteriu	Foarte slabă	Slabă	Medie	Bună	Foarte bună
		Număr de răspunsuri				
1	Angajare	24	52	214	295	270
2	Carieră viitoare	27	41	178	298	311
3	Adaptarea la un job	51	88	243	270	203
4	Adaptarea la viața cotidiană	99	135	266	215	140
5	Dezvoltarea personală	57	108	256	235	199

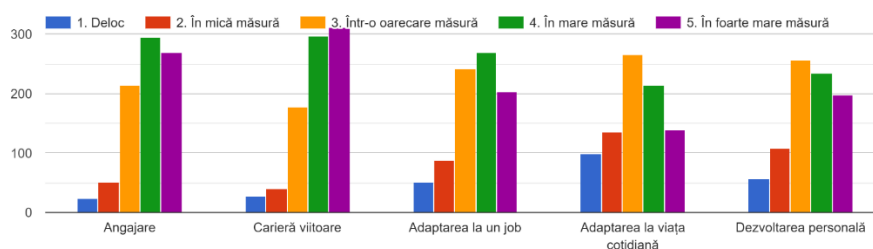


Figura 3.9 Percepția respondentului cu privire la utilitatea facultății urmate

La întrebarea **în ce măsură crezi că îți vor folosi în cariera ta profesională viitoare următoarele** cu 7 itemi propuși (cursurile și prelegerile profesorilor, proiectele de cercetare la care a participat, stagiile de practică, referatele și proiectele susținute, exercițiile și aplicațiile de la seminar/laborator, proiecte și inițiative extra curriculare, voluntariat) pentru a fi încadrați, respondenții au selectat că într-o mare măsură și foarte mare măsură 687 răspunsuri – 80.4% că îi vor ajuta *stagiile de practică*, urmat de *proiecte și inițiative extra curriculare* cu 517 răspunsuri – 60.6%. La polul opus se află itemul *cursurile și prelegerile profesorilor*, la care respondenții s-au pronunțat în număr mult mai mic, clasându-se sub 50%: 304 de respondenți – 35,6% din totalul respondenților ca fiindu-le de folos în cariera viitoare.

Tabel 3.13 Percepția studenților UTCN cu privire la activitățile care îi vor ajuta în cariera viitoare

#	Criteriu	Deloc	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
		Număr de răspunsuri				
1	Cursurile și prelegerile profesorilor	69	160	322	203	101
2	Proiectele de cercetare la care ai participat	49	81	239	295	191
3	Stagiile de practică	16	34	118	286	401
4	Referatele și proiectele susținute	44	107	260	274	170
5	Exercițiile și aplicațiile de la seminar/laborator	78	101	292	226	158
6	Proiecte și inițiative extra curriculare	35	62	239	274	243
7	Voluntariat	59	94	264	236	200

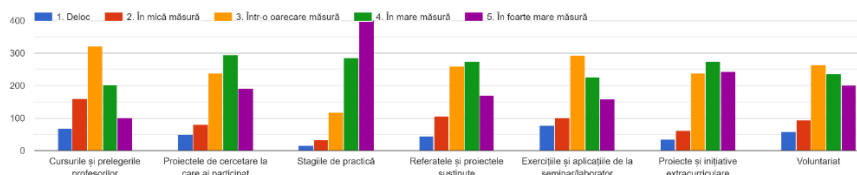


Figura 3.10 Percepția respondentului cu privire la utilitatea anumitor activități în cariera lor

Pentru întrebarea **cât de satisfăcut ești de facultatea pe care o urmezi** cei mai mulți respondenți s-au pronunțat ca fiind mulțumiți și foarte mulțumiți de alegerea făcută 510 de răspunsuri (59.6%).

Cât de satisfăcut ești de facultatea pe care o urmezi? Acordă o notă de la 1 la 5 (1 - Deloc mulțumit, 5 - Foarte mulțumit)

855 responses

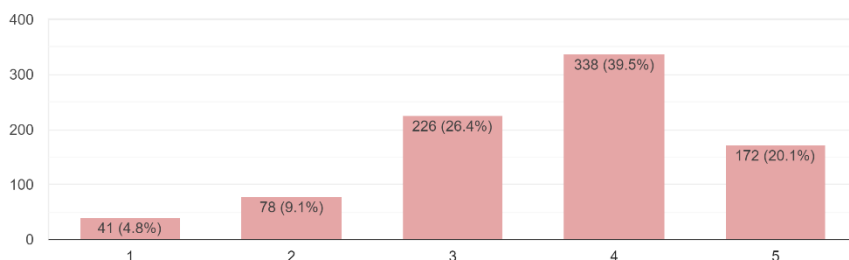


Figura 3.11 Cât de satisfăcuți sunt studenții UTCN de facultatea pe care o urmează

La întrebarea **în ce măsură consideri materiile studiate relevante**, respondenții au trebuit să alocă o notă de la 1 la 5 (1 – Deloc, 5 - În foarte mare măsură). Din analiza rezultatului se poate observa cu ușurință că numărul respondenților care s-au pronunțat în zona de în mare măsură și în foarte mare măsură este 422 (49.5%), iar cei care au ales varianta Într-o oarecare măsură sunt în număr de 293 (34.3%) din totalul respondenților.

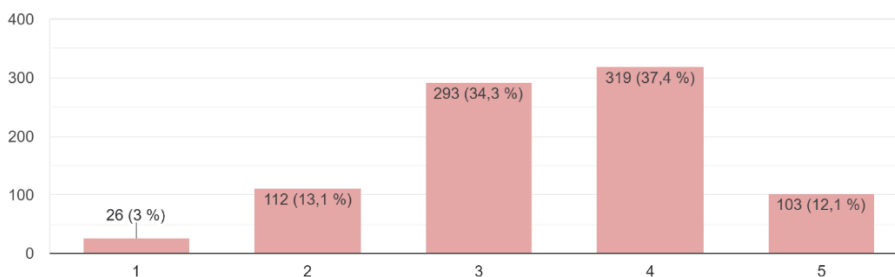


Figura 3.12 În ce măsură studenții UTCN consideră că materiile studiate sunt relevante. (1 – Deloc, 5 în foarte mare măsură)

Când au fost întrebați **despre satisfacția serviciilor (consiliere și orientare în carieră) oferite de universitate**, s-au declarat mulțumiți și Foarte mulțumiți 388 de respondenți (45.4%), iar cei care au selectat neutru sunt în număr de 263 de respondenți (30.8%).

Ce notă de la 1 la 5 acorzi consilierii și orientării în carieră oferite de universitate?(1 - Deloc mulțumit, 5 - Foarte mulțumit)

855 responses

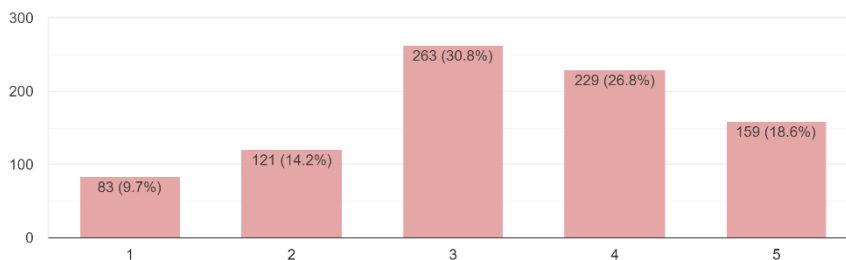


Figura 3.13 Ce notă de la 1 la 5 acorzi consilierii și orientării în carieră oferite de universitate?

Tot din analiza chestionarului a reieșit faptul că **procesul pentru a pleca în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare** este cunoscut de doar 331 de respondenți (38.8%), majoritate necunoscând acest proces 522 (61.2%).

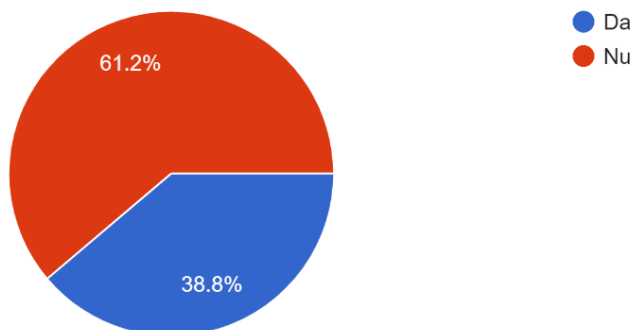


Figura 3.14 Cunoști procesul pentru a pleca în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare?

La întrebarea **pe parcursul programului de licență ai fost plecat în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare**, după cum era de așteptat datorită analizei întrebării anterioare, doar 6.7% dintre respondenți au răspuns afirmativ.

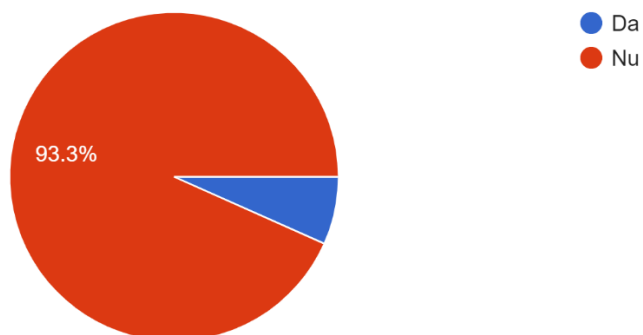


Figura 3.15 Pe parcursul programului de licență ai fost plecat în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare?

La întrebarea privind **prima opțiune a studenților după absolvirea facultății**, majoritatea respondenților doresc să se angajeze în domeniu (43.5%). De fapt, răspunsurile angajare pe domeniu, deschiderea propriei afaceri și angajare oriunde au acumulând în total 468 de voturi (54.8%) și doar 39.1% au menționat că își doresc să-și continue studiile (master, doctorat sau altă facultate).

Tabel 3.14 Frecvența răspunsurilor la itemii care vizează parcursul respondenților după terminarea facultății

Nr. crt.	Nivel de educație	Număr de respondenți	%
1	Master	315	36.8
2	Doctorat	9	1
3	Altă facultate	11	1.3
4	Angajare pe domeniu	372	43.5
5	Propria afacere	63	7.4
6	Plecare în străinătate	31	3.6
7	Voluntariat	0	0
8	Internship	21	2.5
9	Angajare oriunde	33	3.9

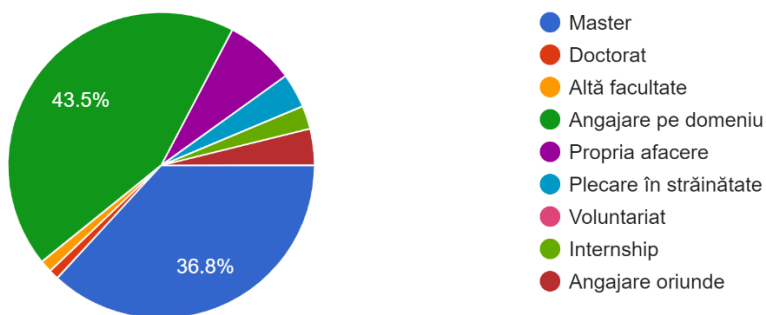


Figura 3.16 Distribuția răspunsurilor privind prima opțiune a studenților UTCN după absolvirea facultății

La întrebarea **cum crezi că vei obține un loc de muncă potrivit**, respondenții au avut posibilitatea de a alege răspuns multiplu, iar majoritatea răspunsurilor au fost pe zona de online: site-uri de recrutare, site-urile firmelor sau rețelele sociale. S-au clasat bine și itemii recomandări personale (include și recomandări ale profesorilor) și târguri de job-uri.

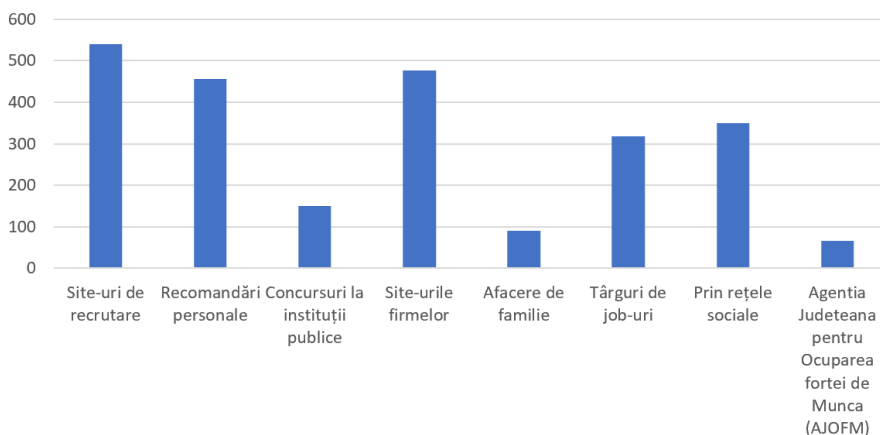


Figura 3.17 Structura eșantionului pentru întrebarea *Cum crezi că vei obține un loc de muncă potrivit*

La întrebarea **câți angajatori ai contactat până acum pentru obținerea unui loc de muncă**, majoritatea respondenților au contactat 2 sau mai mulți angajatori (51.6%), dar un număr important nu au contactat încă niciunul (31.5%).

Tabel 3.15 Numărul de angajatori contactați de studenții UTCN pentru obținerea unui loc de muncă

Nr. crt.	Nivel de educație	Număr de respondenți	%
1	Niciunul	269	31.5
2	1 (un angajator)	144	16.8
3	2 (doi angajatori)	124	14.5
4	3 (trei angajatori)	74	8.7
5	4 (patru angajatori)	34	4
6	Peste 5	209	24.4

La întrebarea **cât de importante crezi că sunt următoarele aspecte pentru a determina un angajator să îți ofere un loc de muncă după absolvirea studiilor**, respondenții au selectat majoritatea itemilor puși la dispoziție ca fiind importanți sau foarte importanți. Totuși se poate observa cu ușurință ca itemul care a primit cele mai multe voturi este *capacitatea de a relaționa* (789 de răspunsuri – 92.3%), urmat îndeaproape de *modul de prezentare la interviul de angajare* (746 de răspunsuri – 87.3%). Iar la polul opus se află itemii *experiența de studii în străinătate* cu 359 de răspunsuri și *notele obținute pe perioada studiilor* cu 206 de răspunsuri. Aceștia fiind și singurii itemi care au avut sub 50% de selecții.

 Tabel 3.16 importanța unor aspecte din perspectiva studenților UTCN în decizia angajatorului de a le oferi un loc de muncă, după absolvirea studiilor

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Cunoașterea specificului firmei	12	56	163	390	234
2	Cultura organizațională a firmei	22	75	263	333	162
3	Modul de prezentare la interviul de angajare	4	14	91	325	421
4	Capacitatea de a relaționa	3	8	55	308	481
5	Personalitatea	6	14	106	320	409
6	Domeniul de studii	11	29	117	350	348
7	Cunoașterea unei limbi străine	7	17	107	294	430
8	Specializarea, programul de studii	12	25	167	360	291

9	Experiența de muncă dobândită în studenție	21	42	170	301	321
10	Experiența de voluntariat	61	102	273	272	145
11	Relația cu angajatorul anterior /recomandările făcute	21	63	198	324	249
12	Reputația facultății absolvite	52	88	221	290	204
13	Experiența de studii în străinătate	56	128	312	220	139
14	Proiectele realizate în timpul facultății	46	96	218	272	223
15	Tema lucrării de licență	70	115	251	274	145
16	Notele obținute pe perioada studiilor	256	172	221	129	77

La întrebarea **care sunt primele 3 aspecte care contează pentru alegerea unei slujbe potrivite pentru tine** (întrebare cu opțiune de răspuns multiplu), majoritatea respondenților au selectat itemii *salariu atractiv* (73.7%), *atmosfera de lucru plăcută, prietenoasă* (64.6%) și *program de lucru flexibil* (55.6%). La polul opus, cu cele mai puține selecții, s-au poziționat itemii *prestigiul pe care îl pot dobândi în breasla profesională* (11.5%), *brandul internațional al firmei* (8%) și *cunoștințele care lucrează în instituția respectivă* (7.3%).



Figura 3.18 Care sunt primele 3 aspecte care contează pentru studenții UTCN în alegerea unei slujbe potrivite

Când au fost intervievați despre **ce ar modifica la programa universitară**, respondenții au avut opțiunea de răspuns deschis și din totalul de 855 de respondenți, 484 dintre aceștia – 56.6%, au răspuns la această întrebare. Dintre aceștia 139 de respondenți (28.7%) au avut răspunsuri din zona reînnoirii cursurilor în acord cu dezvoltarea tehnologică și cerințele pieței, alți 45 de respondenți (9.3%) ar dori schimbări în zona de predare și evaluare, cu accent pe proiecte, munca în echipă și predarea teoriei în jurul noțiunilor practice, 35 de respondenți (7.2%) consideră că mai multe ore de practică, desfășurate pe mai mulți ani de studiu ar fi de folos, în timp ce 17 respondenți (3.5%) sunt de părere că, cursurile ar trebui să se desfășoare online. 109 dintre respondenți (22.5%) nu ar schimba nimic, în timp ce 17 respondenți - 1.9% ar schimba totul.

La întrebarea **ce ai adăuga la fișa disciplinei**, întrebare cu răspuns deschis, 417 de respondenți (48.8%) au răspuns la întrebare. Dintre aceștia 94 de respondenți (22.5%) nu ar adăuga nimic și 73 de respondenți (17.5%) au ales opțiunea *nu știu / nu răspund*. 83 dintre respondenți (19.9%) își doresc înlocuirea unor cursuri cu altele noi, în acord cu evoluția tehnologică și cerințele pieței, iar 66 de respondenți (15.8%) doresc modificări în zona de predare/evaluare, cu axare pe aplicații practice și proiecte individuale sau de grup, 37 de respondenți (7.8%) doresc mai multe ore de practică și mai multe materii practice. 14 respondenți ar dori cursuri de antreprenariat,

management și educație financiară, 28 respondenți doresc introducerea unor cursuri de dezvoltare personală, realizare de CV, comunicare, etică, managementul stresului, managementul timpului.

La ultima întrebare din chestionar, **în ce măsură ai fi de acord cu o Săptămână altfel în Universitate în cadrul celor 14 săptămâni din semestru, cu activități cu prezență obligatorie**, a fost primită cu deschidere, din partea respondenților, 606 dintre aceștia – 71.1% au răspuns că sunt de acord în mare măsură și în foarte mare măsură.

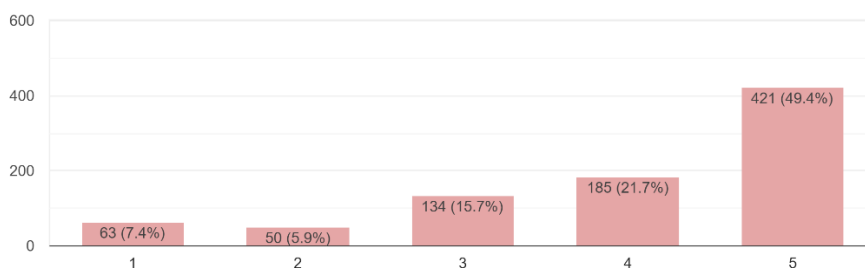


Figura 3.19 Structura eșantionului pentru întrebarea *În ce măsură ai fi de acord cu o Săptămână altfel în Universitate în cadrul celor 14 săptămâni din semestru, cu activități cu prezență obligatorie* (1 – deloc; 5 - în foarte mare măsură)

PERCEPȚIA STUDENȚILOR DIN UTCN CARE ÎN ANUL 2022 AU EFECTUAT STAGIUL DE PRACTICĂ

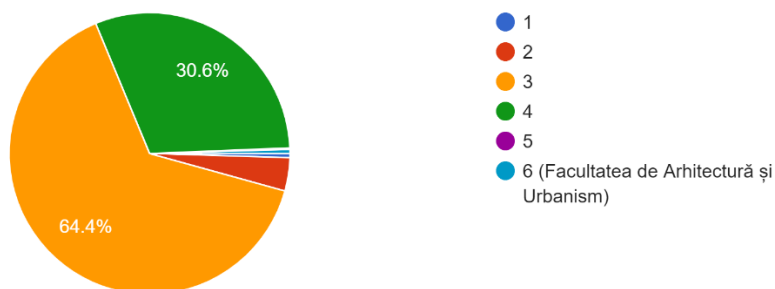
Exact același chestionarul a fost diseminat și studenților UTCN înscriși la nivel licență, de la toate facultățile, care au făcut stagiul de practică în lunile mai – august (în funcție de facultate). Acesta a fost completat online, iar completarea a avut loc în perioada 22.08.2022 – 20.10.2022 și a cuprins un număr de 630 de respondenți.

Din totalul respondenților 69% au domiciliul în zona urbană și 31% în zona rurală, rezultatul fiind asemănător cu chestionarul aplicat în perioada 21.06.2022 – 15.07.2022 la tot nivelul UTCN. Dintre respondenți 365 – 57.9% sunt de gen masculin și 265 – 42.1% de gen feminin. Diferența față de celălalt chestionar fiind de doar 0.1% în favoarea respondenților de gen feminin. După anul de studiu distribuția studenților este următoarea:

Tabel 3.17 Anul de studiu al respondenților

Nr. crt.	An de studiu	Număr de respondenți	%
1	Anul 1	3	0.5
2	Anul 2	24	3.8
3	Anul 3	406	64.4
4	Anul 4	193	30.6
5	Anul 5	1	0.2
6	Anul 6	3	0.5

Cu ușurință se poate observa că în acest caz 94% dintre respondenți (599) sunt din anul 3 și 4, unde majoritatea facultăților au stagiul de practică obligatorie.

**Figura 3.20** Structura eșantionului în funcție de anul de studiu

După facultatea pe care o urmează, repartiția studenților este următoarea:

Tabel 3.18 Facultățile la care sunt înscrși respondenții

Nr. crt.	An de studiu	Număr de respondenți	%
1	Facultatea de Arhitectură și Urbanism	15	2.4
2	Facultatea de Automatică și Calculatoare	157	24.9
3	Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică	46	7.3
4	Facultatea de Construcții	46	7.3
5	Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației	96	15.2
6	Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului	33	5.2
7	Facultatea de Inginerie a Instalațiilor	54	8.6

8	Facultatea de Inginerie Electrică	39	6.2
9	Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției	82	13
10	Facultatea de Științe din cadrul Centrului Universitar Nord din Baia Mare	52	8.3
11	Facultatea de Inginerie din cadrul Centrului Universitar Nord din Baia Mare	9	1.1
12	Facultatea de Litere din cadrul Centrului Universitar Nord din Baia Mare	1	0.2

În continuare, pentru a avea o vedere generală, este prezentată distribuția respondenților la specializările din cadrul UTCN la care sunt înscriși.

Tabel 3.19 Specializările la care sunt înscriși respondenții

Facultatea / Specializarea	Număr de respondenți
Facultatea de Automatică și Calculatoare	157
Automatică și informatică aplicată - RO	67
Automatică și informatică aplicată - EN	36
Calculatoare - RO	36
Calculatoare - EN	14
Tehnologia Informației	4
Facultatea de Autovehicule Rutiere, Mecatronică și Mecanică	46
Autovehicule Rutiere	34
Ingineria Transportului și a Traficului	2
Mecatronică	3
Mașini și Instalații pentru Agricultură și Industrie Alimentară	4
Mecanică Fină și Nanotehnologii	1
Sisteme și Echipamente Termice	2
Facultatea de Construcții	46
Amenajări și Construcții Hidrotehnice	1
Căi Ferate, Drumuri și Poduri	4
Construcții Civile, Industriale și Agricole - RO	12
Construcții Civile, Industriale și Agricole - EN	4
Inginerie Urbană și Dezvoltare Regională	0
Inginerie și Management în Construcții	0
Măsurători Terestre și Cadastru	23

Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației	96
Electronică Aplicată - RO	38
Electronică Aplicată - EN	13
Tehnologii și Sisteme de Telecomunicații - RO	24
Tehnologii și Sisteme de Telecomunicații - EN	10
Inginerie Economică în Domeniul Electric, Electronic și Energetic	11
Facultatea de Ingineria Materialelor și a Mediului	33
Ingineria Procesării Materialelor	1
Știința Materialelor	11
Ingineria și Protecția Mediului în Industrie	21
Facultatea de Inginerie Electrică	39
Electrotehnică	3
Instrumentație și Achiziția Datelor	20
Electronică de Putere și Acționări Electrice	5
Electromecanică	1
Ingineria Sistemelor Electroenergetice	5
Inginerie Medicală	2
Inginerie Economică în domeniul Electric, Electronic și Energetic	3
Facultatea de Inginerie Industrială, Robotică și Managementul Producției	82
Tehnologia Construcțiilor de Mașini - RO	9
Tehnologia Construcțiilor de Mașini - EN	0
Tehnologia Construcțiilor de Mașini - DE	2
Inginerie Economică Industrială - RO	39
Inginerie Economică Industrială - EN	2
Robotică - RO	16
Robotică - EN	14

La Facultatea de Arhitectură și Urbanism, având ca unică specializare Arhitectură, toți subiecții respondenți în număr de 15 din totalul respondenților, provin de la această specializare. Facultatea de Inginerie a Instalațiilor având ca unică specializare Instalații pentru Construcții, toți subiecții respondenți în număr de 54 din totalul respondenților, provin de la această specializare. De la Centrul Universitar Nord din Baia Mare, s-au primit răspunsuri de la Facultatea de Științe (52 de respondenți) și de la Facultatea de Inginerie (9 respondenți).

Din analiza rezultatelor a reieșit că în acest moment 52.2% dintre **studenți sunt angajați**, procentul acestora fiind foarte apropiat cu analiza efectuată prin chestionarul anterior la nivel de UTCN (48.8%).

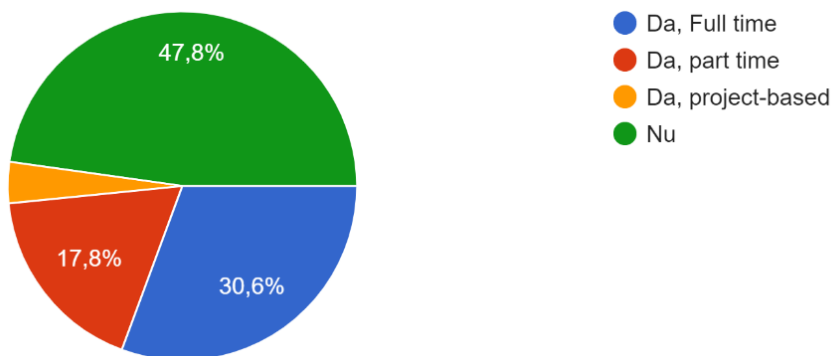


Figura 3.21 Structura eșantionului pentru întrebarea *Lucrezi în acest moment*

Când au fost întrebați despre motivul pentru care au luat **contact cu mediul socio-economic** (întrebare cu răspuns multiplu), cei mai mulți (336 răspunsuri) au menționat că acest lucru s-a datorat procesului de practică.

Tabel 3.20 Modul în care studenții UTCN au avut contact cu mediul socio-economic

Nr. crt.	Motiv	Număr de respondenți	%
1	Job full-time	154	18.1
2	Job part-time	90	10.6
3	Job de vară	85	10
4	Internship	158	18.6
5	Practică	336	39.5
6	Voluntariat	27	3.2

Cei dintre respondenți care au afirmat faptul că sunt sau au fost angajați, au avut o întrebare suplimentară față de restul respondenților, și anume dacă **postul ocupat a corespuns domeniului de studiu urmat**. Răspunsurile au fost într-o mare proporție cu Da, în cea mai mare parte, de unde se poate trage concluzia că majoritatea respondenților au urmat studii în domenii de interes, pe piața muncii.

În decursul studenției dintre respondenții care au fost/ sunt angajați, în acest moment, majoritatea 467 dintre aceștia – 74.1%, au ocupat/ocupă un post corespunzător domeniului de studiu urmat.

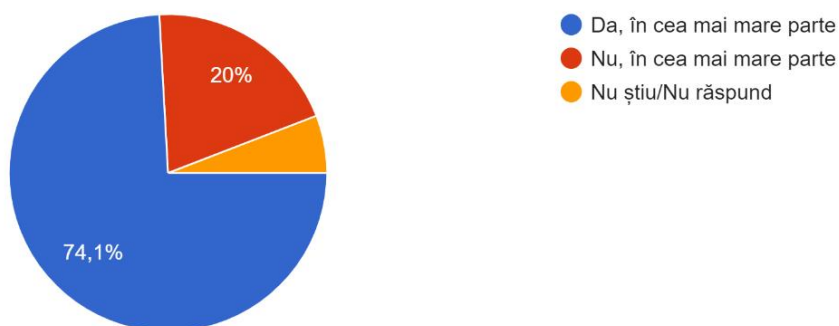


Figura 3.22 Corelarea locului de muncă cu domeniul de studiu urmat

La întrebarea **cum ai aprecia importanța următoarelor competențe în procesul de educație**, subiecții au selectat ca fiind *importante și foarte importante* toate competențele propuse. Dintre acestea, cel mai des selectat a fost criteriul *abilitatea de a identifica probleme și soluții* aferente cu un număr de 568 de respondenți – 90.2%, iar cel mai puțin selectat item a fost „*competențe antreprenoriale* cu 389 de selecții, însemnând 61.7% din totalul răspunsurilor.

Tabel 3.21 Importanța anumitor competențe în procesul de educație din perspectiva studenților UTCN care au efectua stagiul de practică

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Cunoștințe teoretice specifice domeniului și conectate la cerințele pieței muncii	8	39	72	260	251
2	Pregătire practică în acord cu cerințele pieței muncii	6	26	54	146	398
3	Comunicarea în limba maternă	12	36	132	170	280
4	Comunicarea în limbi străine	9	18	83	204	316

5	Competențele matematice și cele de bază pentru știință și tehnologie	14	60	153	251	152
6	Competențe digitale	5	18	59	187	361
7	Dobândirea de noi stiluri/moduri de învățare	3	20	83	205	319
8	Competențe sociale și civice	5	23	94	237	271
9	Competențe antreprenoriale	19	61	161	208	181
10	Managementul stresului	15	27	85	187	316
11	Managementul timpului	10	19	46	176	379
12	Abilitatea de a lucra în echipă	6	11	45	178	390
13	Abilitatea de inovare	8	19	69	232	302
14	Abilitatea de a identifica probleme și soluții aferente	3	11	44	172	400

La întrebarea despre **ce este important pentru inserția pe piața muncii**, din totalul de 630 de respondenți, marea majoritate a acestora găesc ca fiind *importante și foarte importante* toți itemii propuși. Pentru aceste două variante de răspuns cel mai des selectat item de către respondenți este *organizarea de stagii de internship* (558 de respondenți – 88.6%), urmat de *pregătirea pentru interviul de angajare* (555 de respondenți – 88.1%), iar cel mai puțin selectat item este cel de *organizarea de stagii de voluntariat* cu un număr de 331 de respondenți (52.5%).

Tabel 3.22 Criterii importante pentru studenții UTCN care au efectua stagiul de practică privind inserția pe piața muncii

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Organizarea de stagii de voluntariat	40	56	203	224	107
2	Organizarea de stagii de practică	9	9	62	235	315

3	Organizarea de stagii de internship	2	13	57	201	357
4	Organizarea de vizite în companii	14	36	97	234	249
5	Participarea la traininguri și workshopuri destinate studenților	11	19	67	273	260
6	Participarea la târguri de joburi dedicate studenților	15	31	120	255	209
7	Accesul la un portal unic pentru locurile de practică și joburi destinate studenților	7	16	77	224	306
8	Organizarea de workshopuri cu oameni de afaceri/HR	17	29	127	244	213
9	Organizarea de programe de licență cu consultarea mediului socio-economic	6	18	101	265	240
10	Organizarea de programe de master în colaborare cu mediul de afaceri	7	28	99	254	242
11	Realizarea unor hărți de competențe minimale ale studenților pentru fiecare industrie	10	24	121	250	225
12	Monitorizarea inserției studenților pe piața muncii	11	29	101	247	242
13	Monitorizarea programelor de studiu, în raport cu pregătirea tehnică cerută de piața muncii	5	17	76	234	298
14	Curs/training de antreprenoriat/consultanță antreprenorială	19	32	134	237	208

15	Curs/training de management organizațional	13	34	130	238	215
16	Curs/training de managementul timpului și resurselor	10	26	96	240	258
17	Ajutor în pregătirea portofoliului de angajare (CV, scrisoare de intenție)	8	20	66	221	315
18	Pregătirea pentru interviul de angajare	9	11	55	190	365

Și la întrebarea privind **rolul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN pentru inserția pe piața muncii a studenților/absolvenților** și ce servicii ar trebui să ofere, marea majoritate a respondenților s-au pronunțat ca fiind *importante și foarte importante* toți itemii propuși. Dintre aceste două variante de răspuns cel mai des selectat a fost itemul *plasare pe piața muncii* (560 de selecții - 88.9%), urmat de *i*(554 de selecții – 87.9%), iar cel mai puțin selectat item a fost cel de *consiliere pentru stagii de voluntariat* (387 selecții - 61.4%).

Tabel 3.23 Importanța serviciilor oferite de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al UTCN din perspectiva studenților care au efectua stagiul de practică

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Consiliere în carieră	7	21	64	251	287
2	Consiliere vocațională	8	23	120	237	242
3	Consiliere educațională în alegerea specializărilor	5	15	70	234	306
4	Consiliere psihologică	11	30	104	209	276
5	Consiliere pentru stagii de voluntariat	24	30	189	213	174
6	Participarea la stagii de formare profesională	9	16	80	266	259
7	Training de comunicare, managementul	7	22	83	239	279

	timpului și al resurselor					
8	Antreprenoriat /consultanță antreprenorială	15	31	142	239	203
9	Analiza nevoilor studenților	5	14	57	215	339
10	Informare asupra rutelor educaționale	5	19	100	240	266
11	Plasare pe piața muncii	5	10	55	227	333
12	Workshop pentru redactarea CV-ului și a scrisorii de intenție	8	13	70	219	320

La întrebarea **privind înapoi în timp, dacă ai putea, ai alege din nou**, dintre itemii oferiți, respondenții au ales la majoritatea răspunsul DA. Cele mai multe selecții având itemul *același nivel de educație academică* cu 587 de respondenți – 93.2%, urmat de itemul *intenționezi să profesezi în domeniul în care studiezi* cu 554 de respondenți – 87.9%. Singura excepție este la itemul *un nivel inferior de educație academică*, unde respondenții au răspuns în majoritate cu NU, 533 de respondenți – 84.6%, de unde se poate trage concluzia că marea majoritate a respondenților sunt mulțumiți de parcursul ales și doresc să-și continue studiile pe aceeași linie.

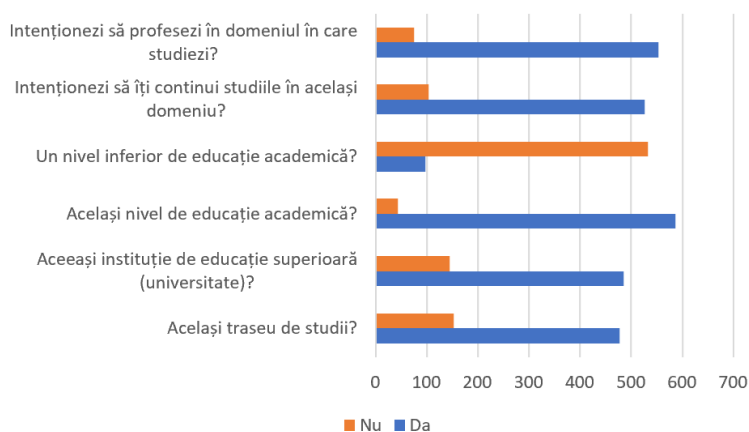


Figura 3.23 Percepția studenților care au efectuat stagiul de practică privind alegerea efectuată în momentul înscrierii la facultate

La întrebarea în ce măsură dorești să urmezi următoarele forme de educație și formare profesională pentru dezvoltarea ulterioară a competențelor tale, majoritatea respondenților au selectat ca fiind *importanți și foarte importanți* următorii itemi: *training-uri organizate la locul de muncă* cu 520 de selecții – 82.4%, *studii postuniversitare* cu 360 de selecții – 57.1% și *cursuri de formare acreditate de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)* cu 403 de selecții – 47.1%. Mult mai puțini au ales *studii doctorale* cu 126 de selecții (17.7%).

Tabel 3.24 Importanța formării continue din perspectiva studenților UTCN care au efectua stagiul de practică

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Studii postuniversitare	46	66	158	192	168
2	Studii doctorale	169	118	217	69	57
3	Cursuri de formare acreditate de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)	63	56	214	145	152
4	Training-uri organizate la locul de muncă	13	21	76	222	298

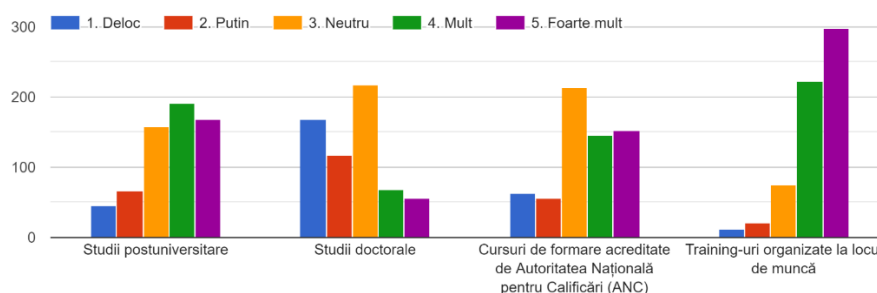


Figura 3.24 Intenția studenților UTCN care au efectuat stagiul de practică de a urma forme de educație și formare profesională pentru dezvoltarea ulterioară finalizării studiilor de licență

Când au fost întrebați despre **nivelul de educație necesar pentru angajare**, majoritatea respondenților consideră că studiile universitare nivel

licență, master și studiile postuniversitare facilitează procesul de angajare (384 respondenți – 60.9%).

Tabel 3.25 Nivelul de studii considerat a fi necesar pentru angajare din perspectiva studenților UTCN care au efectuat stagiul de practică

Nr. crt.	Nivel de educație	Număr de respondenți	%
1	Bacalaureat	189	30
2	Licență	343	54.4
3	Masterat	34	5.4
4	Altă calificare postuniversitară	7	1.1
5	Inferior pregătirii academice	6	1
6	Nu știu/Nu răspund	51	8.1

Pentru întrebarea **în ce măsură ești de acord cu următoarele tehnici de învățare utilizate**, respondenții au avut de notat o serie de 9 itemi. Itemul *stagii de practică* a fost cel mai selectat având acordul a 558 de respondenți – 88.6%, urmat îndeaproape de itemul *învățarea prin proiecte de grup* cu 513 selecții (88.6%). La celălalt pol se află *învățarea autonomă* care a fost selectat de 352 de respondenți (55.9%).

Tabel 3.26 Tehnicile de învățare preferate de studenții UTCN care au efectuat stagiul de practică

#	Criteriu	Dezacord total	Dezacord	Indiferent	Acord	Acord total
1	Predarea directă față în față	17	20	108	209	276
2	Cursuri online	63	67	126	206	168
3	Învățarea prin proiecte individuale	13	39	116	262	200
4	Învățarea prin proiecte de grup	12	24	81	232	281
5	Stagii de practică	6	5	61	187	371
6	Învățarea autonomă	17	55	206	222	130
7	Învățarea prin implicarea în proiecte de cercetare universitare	13	23	129	261	204
8	Învățarea prin implicarea în proiecte antreprenoriale	20	30	181	211	188

9	Utilizarea platformelor e-learning în procesul didactic (predare-învățare-evaluare)	22	32	132	233	211
---	---	----	----	-----	-----	-----

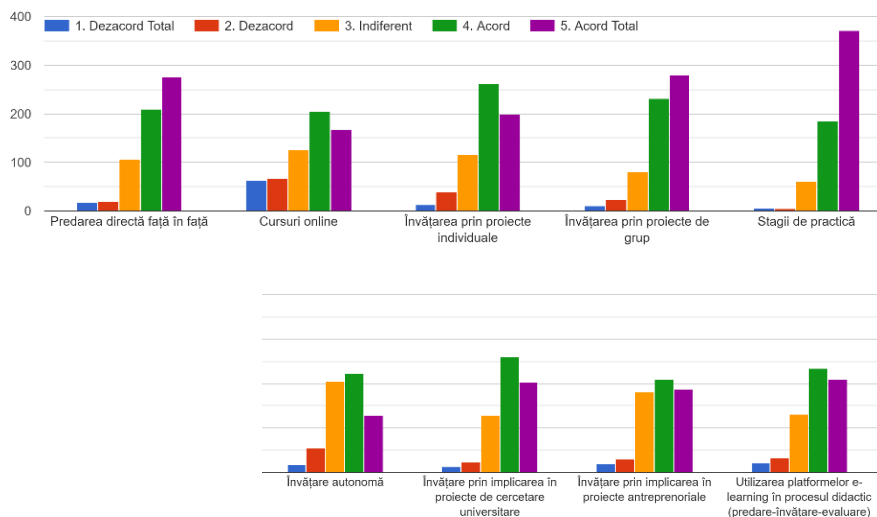


Figura 3.25 Tehnicile de învățare preferate de studenții UTCN după efectuarea stagiului de practică

Privind **rolul profesorului în procesul de educație**, din cei 6 itemi propuși, *are rolul de mentor și de consilier în cadrul procesului de învățare* a fost selectat de 507 de respondenți – 80.5%, urmat de *este facilitatorul din procesul de învățare* cu 458 de respondenți – 72.7% iar la polul opus, cu cele mai puține selecții este itemul *are rolul de stimulator al creativității și al spiritului critic la studenți* cu 416 de respondenți – 66% din totalul respondenților.

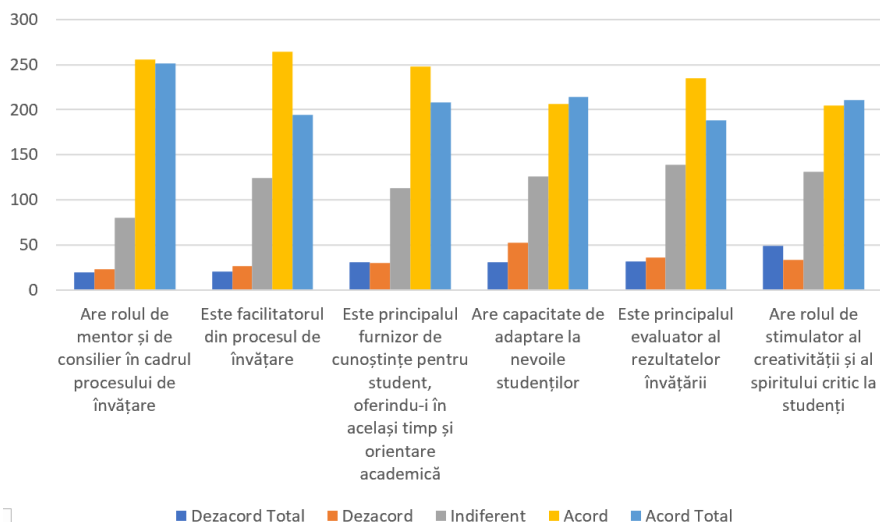


Figura 3.26 Rolul profesorului în procesul de educație din perspectiva studenților după efectuarea stagiului de practică

La întrebarea **ce notă de la 1 la 5 acorzi următoarelor abilități și competențe ale tale**, majoritatea respondenților au notat cu cel mai mare punctaj (categoria bună și foarte bună) itemul *abilitatea de a lucra în echipă* cu 548 de respondenți – 87 %, urmat de *abilitatea de a acumula rapid noi cunoștințe* (536 de respondenți – 85.1%). Pe ultimul loc s-a clasat *capacitatea de a prezenta produse, idei sau rapoarte în fața unei audiențe (public speaking)*, item care a fost selectată de 317 de respondenți reprezentând 50.3% din totalul respondenților.

Tabel 3.27 Abilitățile și competențele respondenților

#	Criteriu	Foarte slabă	Slabă	Medie	Bună	Foarte bună
		Număr de răspunsuri				
1	Adaptabilitatea la condiții de incertitudine și stres	10	28	130	274	188
2	Abilitatea de a lucra în echipă	3	10	69	248	300
3	Abilitatea de a acumula rapid noi cunoștințe	2	11	81	267	269
4	Abilitatea de a coordona activități	5	32	165	232	196
5	Abilitatea de a gestiona eficient timpul de lucru	10	44	164	237	175

6	Abilitatea de a veni cu idei și soluții noi	3	17	122	297	191
7	Abilitatea de a învăța alte specializări conexe	1	19	127	285	198
8	Abilitatea de a negocia	19	70	192	192	157
9	Abilitatea de a identifica noi oportunități și de a acționa rapid pentru a le urmări	2	44	167	252	165
10	Cunoașterea propriului domeniu de studii, a propriei specializări	4	23	156	287	160
11	Gândirea analitică	1	11	109	281	228
12	Întocmirea de documentații/proiecte/rapoarte	13	41	135	248	193
13	Capacitatea de a prezenta produse, idei sau rapoarte în fața unei audiențe (public speaking)	49	86	178	167	150
14	Multi-tasking	8	42	133	245	202

În continuare respondenții au primit o serie de 5 itemi (*angajare, cariera viitoare, adaptarea la un job, adaptarea la viața cotidiană și dezvoltarea personală*) pentru a analiza percepția acestora cu privire dacă **consideră că facultatea pe care o urmează este utilă**. Majoritatea itemilor au fost selectați cu opțiunea în mare măsură și foarte mare măsură. Astfel itemul *carieră viitoare* a avut cele mai multe selecții la categoriile în mare măsură și foarte mare măsură cu 430 de respondenți (68.3%), urmat de *angajare* care a avut 408 de respondenți (64.8%) din totalul respondenților la aceleași categorii. Singurul item care a fost încadrat la categoria în mare măsură și foarte mare măsură de 251 dintre respondenți (39.8%), clasându-se sub 50% a fost *adaptarea la viața cotidiană*.

Tabel 3.28 Percepția studenților UTCN cu privire la utilitatea facultății urmate

#	Criteriu	Foarte slabă	Slabă	Medie	Bună	Foarte bună
		Număr de răspunsuri				
1	Angajare	17	42	163	233	175
2	Carieră viitoare	18	38	144	238	192
3	Adaptarea la un job	33	74	184	199	140

4	Adaptarea la viața cotidiană	64	100	215	154	97
5	Dezvoltarea personală	48	79	174	178	151

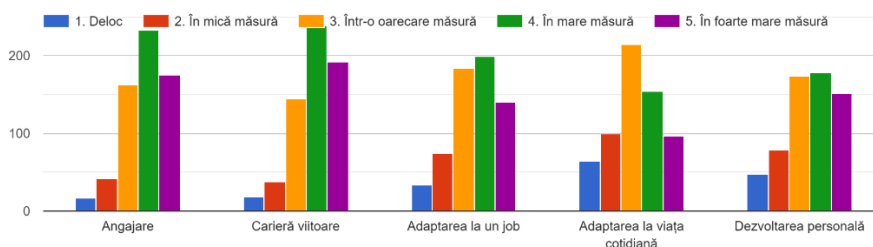


Figura 3.27 Percepția respondentului cu privire la utilitatea facultății urmate

La întrebarea **în ce măsură crezi că îți vor folosi în cariera ta profesională viitoare următoarele**, respondenții au primit o listă de 7 itemi. Respondenții au selectat într-o mare măsură și foarte mare măsură (498 răspunsuri – 79%) că *stagiile de practică* îi vor ajuta în cariera lor. Pe următoarea poziție s-a clasat itemul *proiecte și inițiative extra curriculare* cu 384 răspunsuri – 61%. La polul opus se află itemul *cursurile și prelegerile profesorilor*, la care respondenții s-au pronunțat în număr mult mai mic, clasându-se sub 50% (211 de respondenți – 33.5%).

Tabel 3.29 Percepția studenților UTCN care au efectuat stagiul de practică cu privire la activitățile care îi vor ajuta în cariera viitoare

#	Criteriu	Deloc	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
		Număr de răspunsuri				
1	Cursurile și prelegerile profesorilor	41	120	258	141	70
2	Proiectele de cercetare la care ai participat	27	44	196	215	148
3	Stagiile de practică	8	18	106	177	321
4	Referatele și proiectele susținute	31	65	174	223	137
5	Exercițiile și aplicațiile de la seminar/laborator	34	74	218	193	111
6	Proiecte și inițiative extra curriculare	19	38	189	205	179

7	Voluntariat	60	60	191	171	148
---	-------------	----	----	-----	-----	-----

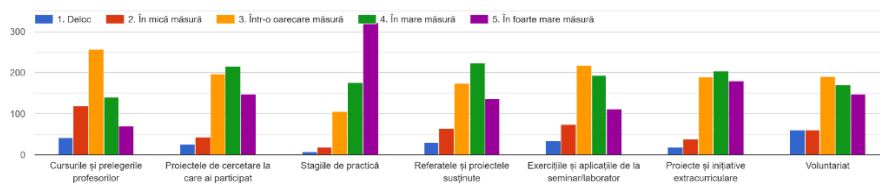


Figura 3.28 Percepția respondenților cu privire la utilitatea anumitor activități în cariera lor

Pentru întrebarea **cât de satisfăcut ești de facultatea pe care o urmezi** cei mai mulți respondenți s-au pronunțat ca fiind mulțumiți și foarte mulțumiți de alegerea făcută 406 de răspunsuri (64.4%).

Cât de satisfăcut ești de facultatea pe care o urmezi? Acordă o notă de la 1 la 5 (1 - Deloc mulțumit, 5 - Foarte mulțumit)
630 de răspunsuri

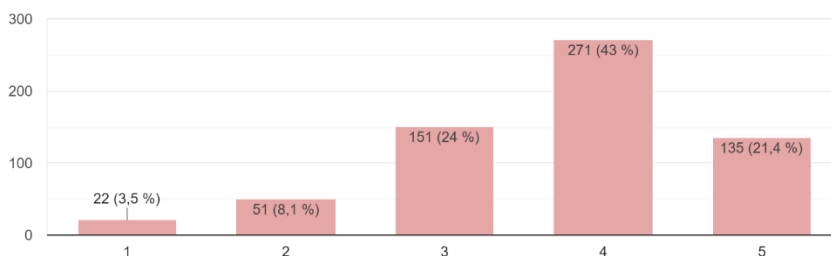


Figura 3.29 Cât de satisfăcuți sunt studenții UTCN care au efectuat stagiul de practică de facultatea pe care o urmează

La întrebarea **în ce măsură consideri materiile studiate relevante**, respondenții au trebuit să alocă o notă de la 1 la 5 (1 – Deloc, 5 - În foarte mare măsură). Din analiza rezultatului se poate observa cu ușurință că numărul respondenților care s-au pronunțat în zona de *în mare măsură* și *în foarte mare măsură* este 325 (51.6%), iar cei care au ales varianta *într-o oarecare măsură* sunt în număr de 221 (35.1%) din totalul respondenților.

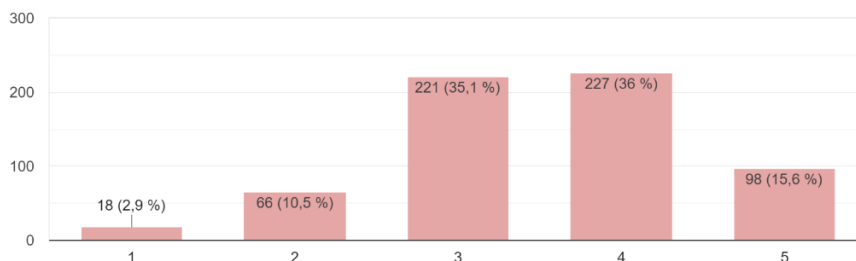


Figura 3.30 În ce măsură respondenții care au efectuat stagiul de practică consideră că materiile studiate sunt relevante. (1 – Deloc, 5 în foarte mare măsură)

Când au fost întrebați **despre satisfacția serviciilor (consiliere și orientare în carieră) oferite de universitate**, s-au declarat *mulțumiți și foarte mulțumiți* 305 de respondenți (48.4%), iar cei care au selectat neutru sunt în număr de 195 de respondenți (31%).

Ce notă de la 1 la 5 acorzi consilierii și orientării în carieră oferite de universitate?(1 - Deloc mulțumit, 5 - Foarte mulțumit)
630 de răspunsuri

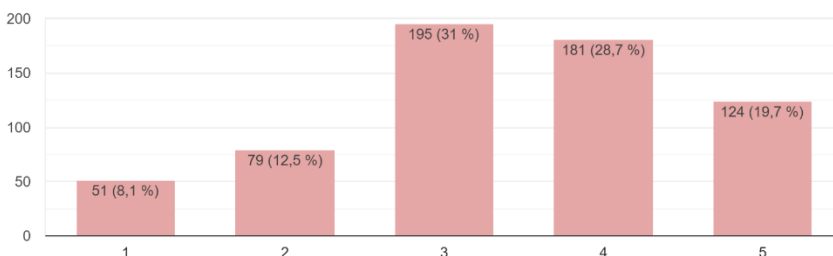


Figura 3.31 Ce notă de la 1 la 5 acorzi consilierii și orientării în carieră oferite de universitate?

Tot din analiza chestionarului a reieșit faptul că **procesul pentru a pleca în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare** este cunoscut de doar 242 de respondenți (38.4%), majoritate necunoscând acest proces 388 (61.6%).

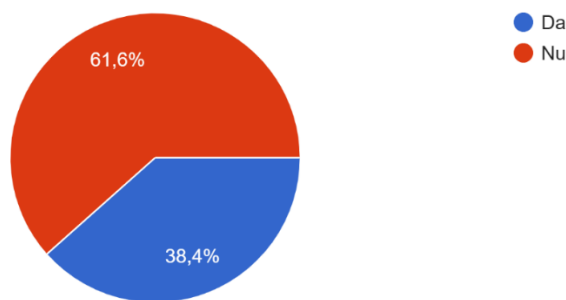


Figura 3.32 Cunoști procesul pentru a pleca în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare?

La întrebarea **pe parcursul programului de licență ai fost plecat în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare**, după cum era de așteptat datorită analizei întrebării anterioare, doar 6.3% dintre respondenți au răspuns afirmativ.

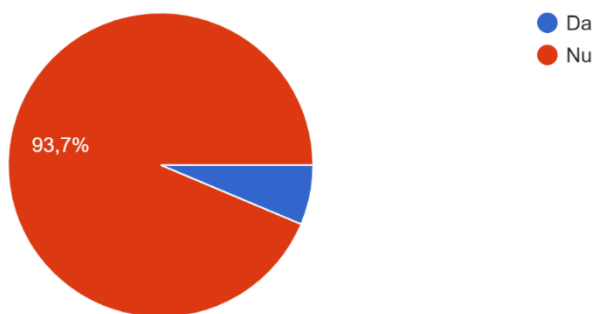


Figura 3.33 Pe parcursul programului de licență ai fost plecat în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare?

La întrebarea privind **prima opțiune a studenților după absolvirea facultății**, majoritatea respondenților (305) doresc să se angajeze în domeniu (48.4%). De fapt, răspunsurile angajare pe domeniu, deschiderea propriei afaceri și angajare oriunde au acumulând în total 305 de voturi (48.4%) și 296 (47%) au menționat că își doresc să-și continue studiile (master, doctorat sau altă facultate).

Tabel 3.30 Frecvența răspunsurilor la itemii care vizează parcursul respondenților după terminarea facultății

Nr. crt.	Nivel de educație	Număr de respondenți	%
1	Master	284	45.1
2	Doctorat	3	0.5
3	Altă facultate	9	1.4
4	Angajare pe domeniu	239	37.9
5	Propria afacere	50	7.9
6	Plecare în străinătate	17	2.7
7	Voluntariat	3	0.5
8	Internship	9	1.4
9	Angajare oriunde	16	2.6

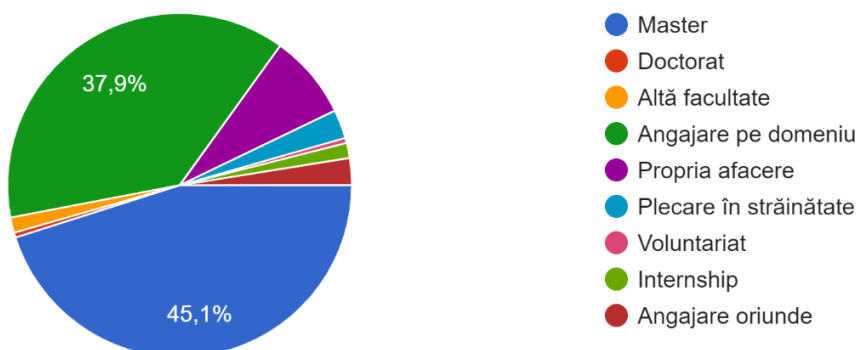


Figura 3.34 Distribuția răspunsurilor privind prima opțiune a studenților UTCN care au efectuat stagiul de practică după absolvirea facultății

La întrebarea **cum crezi că vei obține un loc de muncă potrivit**, respondenții au avut posibilitatea de a alege răspuns multiplu, iar majoritatea răspunsurilor au fost pe zona de online: *site-uri de recrutare* (408 răspunsuri), *site-urile firmelor* (330 de răspunsuri) sau *rețelele sociale* (246 de răspunsuri). S-au clasat bine și itemii *recomandări personale* (include și recomandări ale profesorilor) și *târguri de job-uri*.

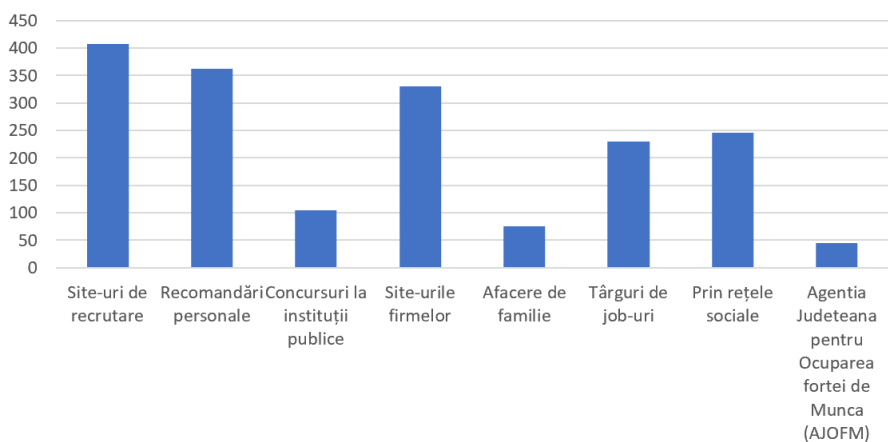


Figura 3.35 Structura eșantionului pentru întrebarea *Cum crezi că vei obține un loc de muncă potrivit*

La întrebarea **câți angajatori ai contactat până acum pentru obținerea unui loc de muncă**, majoritatea respondenților au contactat 2 sau mai mulți angajatori (59.4%), dar un număr important nu au contactat încă niciunul (24.3%).

Tabel 3.31 Numărul de angajatori contactați de studenții UTCN pentru obținerea unui loc de muncă

Nr. crt.	Nivel de educație	Număr de respondenți	%
1	Niciunul	269	31.5
2	1 (un angajator)	144	16.8
3	2 (doi angajatori)	124	14.5
4	3 (trei angajatori)	74	8.7
5	4 (patru angajatori)	34	4
6	Peste 5	209	24.4

La întrebarea **cât de importante crezi că sunt următoarele aspecte pentru a determina un angajator să îți ofere un loc de muncă după absolvirea studiilor**, respondenții au selectat majoritatea itemilor puși la dispoziție ca fiind *importanți* sau *foarte importanți*. Totuși se poate observa cu ușurință că itemul care a primit cele mai multe voturi este *capacitatea de a relaționa* (575 de răspunsuri – 91.3%), urmat îndeaproape de *modul de prezentare la interviul de angajare* (560 de răspunsuri – 88.9%). Iar la polul opus se află itemii *experiența de studii în străinătate* cu 276 de răspunsuri și *notele obținute pe perioada studiilor* cu 169 de răspunsuri. Aceștia fiind și singurii itemi care au avut sub 50% de selecții.

Tabel 3.32 importanța unor aspecte din perspectiva studenților UTCN care au efectuat stagiul de practică în decizia angajatorului de a le oferi un loc de muncă, după absolvirea studiilor

#	Item	Deloc	Puțin	Neutru	Important	Foarte important
		Număr de răspunsuri				
1	Cunoașterea specificului firmei	7	34	103	307	179
2	Cultura organizațională a firmei	16	53	193	264	104
3	Modul de prezentare la interviul de angajare	4	11	55	209	351
4	Capacitatea de a relaționa	2	9	44	219	356
5	Personalitatea	3	8	70	242	307
6	Domeniul de studii	10	22	75	266	257
7	Cunoașterea unei limbi străine	4	10	57	210	349
8	Specializarea, programul de studii	12	20	109	257	232
9	Experiența de muncă dobândită în studenție	9	19	115	232	255
10	Experiența de voluntariat	47	51	211	218	103
11	Relația cu angajatorul anterior /recomandările făcute	12	33	129	264	192
12	Reputația facultății absolvite	34	61	162	220	153
13	Experiența de studii în străinătate	44	77	233	173	103
14	Proiectele realizate în timpul facultății	28	53	149	219	181
15	Tema lucrării de licență	44	62	190	208	126
16	Notele obținute pe perioada studiilor	183	102	176	107	62

La întrebarea **care sunt primele 3 aspecte care contează pentru alegerea unei slujbe potrivite pentru tine** (întrebare cu opțiune de răspuns multiplu), majoritatea respondenților au selectat itemii *salariu atractiv* (74.8%), *atmosfera de lucru plăcută, prietenoasă* (61.4%) și *program de lucru flexibil* (59.2%). La polul opus, cu cele mei puține selecții, s-au poziționat itemii *relațiile internaționale ale organizației* (11.6%), *cunoștințele care lucrează în instituția respectivă* (9%) și *brandul internațional al firmei* (6.8%).



Figura 3.36 Care sunt primele 3 aspecte care contează pentru studenții UTCN în alegerea unei slujbe potrivite

Când au fost intervievați despre **ce ar modifica la programa universitară**, respondenții au avut opțiunea de răspuns deschis și din totalul de 630 de respondenți, 326 dintre aceștia – 51.8%, au răspuns la această întrebare. Dintre aceștia 85 de respondenți (26.1%) au avut răspunsuri din zona reînnoirii cursurilor în acord cu dezvoltarea tehnologică și cerințele pieței, alți 57 de respondenți - 17.5% ar dori schimbări în zona de predare și evaluare, cu accent pe proiecte, munca în echipă și predarea teoriei în jurul noțiunilor practice, 49 de respondenți –15% consideră că mai multe ore de practică, desfășurate pe mai mulți ani de studiu ar fi de folos, în timp ce 41 respondenți – 12.6% sunt de părere că orarul ar putea fi îmbunătățit. 65 dintre respondenți - 19.9% nu ar schimba nimic, 37 de respondenți - 11.3% s-au poziționat în zona nu știu/nu răspund în timp ce 12 respondenți - 3.7% ar schimba totul.

La întrebarea **ce ai adăuga la fișa disciplinei**, întrebare cu răspuns deschis, 284 de respondenți (45.1%) au răspuns la întrebare. Dintre aceștia 72 de respondenți (25.4%) nu ar adăuga nimic și 71 de respondenți (25%) au ales opțiunea *nu știu / nu răspund*. 49 dintre respondenți (17.3%) își doresc înlocuirea unor cursuri cu altele noi, în acord cu evoluția tehnologică și cerințele pieței, iar 34 de respondenți doresc modificări în zona de predare/evaluare, cu axare pe aplicații practice și proiecte individuale sau de grup, 17 respondenți doresc mai multe ore de practică. 17 respondenți ar dori cursuri de antreprenoriat, management și educație financiară, 18 respondenți doresc introducerea unor cursuri de dezvoltare personală, realizare de CV, comunicare, etică, managementul stresului, managementul timpului.

La ultima întrebare din chestionar, **în ce măsură ai fi de acord cu o Săptămână altfel în Universitate în cadrul celor 14 săptămâni din semestru, cu activități cu prezență obligatorie**, unde 1 înseamnă deloc, iar 5 în foarte mare măsură, majoritatea respondenților 454 – 72.1% s-au pronunțat pentru în mare măsură și în foarte mare măsură.

630 de răspunsuri

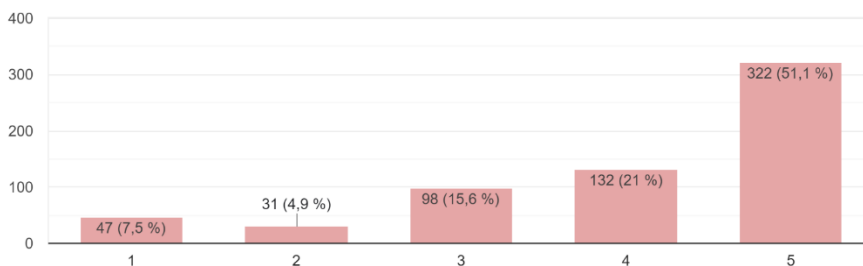


Figura 3.37 Structura eșantionului pentru întrebarea *În ce măsură ai fi de acord cu o Săptămână altfel în Universitate în cadrul celor 14 săptămâni din semestru, cu activități cu prezență obligatorie* (1 – deloc; 5 - în foarte mare măsură)

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Problematica tineretului în contextul educației și al pieței muncii este foarte importantă la nivelul oricărei economii naționale, deoarece problemele existente pot afecta mai multe sectoare de activitate și, în final, întreaga activitate economică atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung. În cazul României, problematica este cu atât mai importantă cu cât există factori care pot reduce capacitatea, fie a mecanismelor de piață, fie a politicilor economice, de a remedia aceste decalaje și atenua impactul negativ asupra întregii economii. Conform prezentei cercetări interne UTCN cu privire la corelarea planului de învățământ cu cerințele pieței muncii:

- Programele educaționale oferite de UTCN sunt relevante pentru nevoile pieței muncii
- În medie, în mare măsură, angajatorii, cadrele didactice și studenții consideră competențele dobândite de absolvenții UTCN ca fiind în acord cu cerințele pieței muncii

Pe lângă acestea, au fost identificate următoarele aspecte pe care UTCN ar trebui să le ia în vedere:

- *Din perspectiva angajatorilor*, aceștia consideră că absolvenții UTCN sunt pregătiți pentru piața muncii, lucru demonstrat și de faptul că aproximativ 16% dintre absolvenții UTCN ocupă posturi de conducere, 91% dintre posturile ocupate corespund domeniului de studiu urmat, iar aproximativ 54.2% dintre aceștia au menționat faptul că durata de pregătire internă pentru noii absolvenți UTCN este între 1-8 săptămâni. Cu toate acestea, angajatorii recomandă universității ca să pună accent pe abilitățile și activitățile practice, eventual chiar extinderea stagiului de practică și implicarea activă a experților practicieni din companii în procesul educațional (invitații la cursuri, laboratoare, seminarii).
- *Din perspectiva cadrelor didactice*, aceștia se plâng că sunt prea mult încărcăți cu munca administrativă și din această cauză le lipsește timpul pentru perfecționare în domeniu. Totodată

aceștia au identificat 3 bariere care stau în armonizarea ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii, și anume: lipsa motivației de a învăța în rândul studenților (40.5%), plata redusă a activităților didactice și lipsa resursei financiare pentru achiziționare de echipamente. Totodată, aceștia solicită și crearea unui mecanism instituțional prin care să aibă posibilitatea de a invita ocazional experți din industrie.

- *Din punctul de vedere al studenților*, perspectiva acestora nu s-a schimbat notabil după efectuarea stagiului obligatoriu de practică. Totuși, printre elementele importante scoase în evidență de către aceștia sunt transparența și o comunicare mai bună privind oportunitățile de a realiza practica / vizită de studiu internațională, îmbunătățirea serviciilor oferite de CCOC și crearea unui mecanism prin care să primească consiliere educațională în alegerea specializărilor, modificarea fișei de disciplină și adăugarea a mai multor ore de activități practice, crearea unui mecanism prin care să fie evaluați când muncesc în cadrul unei echipe și recomandarea de a adăuga „O săptămâna altfel” pentru a putea avea mai mult contact cu mediul socio-economic.

A. ANEXE

ANEXA 1 - ASPECTE IMPORTANTE PENTRU PROCESUL DE RECRUTARE

#	Item	Deloc important %	Puțin important %	Neutru %	Important %	Foarte important %
1	Diploma de absolvire a studiilor superioare	2.08	4.86	19.44	53.47	20.14
2	Rezultate academice	5.56	9.72	41.67	36.11	6.94
3	Cursuri și atestări	2.78	6.94	21.53	57.64	11.11
4	Cunoștințe tehnice și legislative	0.69	4.17	8.33	32.64	54.17
5	Competențe digitale	0.69	0.69	1.39	36.81	60.42
6	Cunoștințe de limbi străine	2.08	4.17	9.03	44.44	40.28
7	Competențe manageriale	2.08	11.81	44.44	33.33	8.33
8	Competențe antreprenoriale	3.47	18.75	52.78	22.92	2.08
9	Experiența anterioară (activități extracurriculare, practică, voluntariat, experiența în câmpul muncii)	0.69	4.86	21.53	51.39	21.53
10	Activități de voluntariat în timpul facultății	2.78	9.03	49.31	29.86	9.03
11	Gradul de stabilitate în firmele anterioare (6/9/12 luni)	2.78	6.94	22.22	50.00	18.06
12	Abilități de comunicare	0.69	0.69	6.94	40.97	50.69
13	Aptitudini și competențe de învățare	0.69	0.00	0.69	33.33	65.28

14	Abilități de lucru în echipă	0.69	0.00	2.78	23.61	72.92
15	Abilități de prezentare și negociere	1.39	3.47	25.00	47.22	22.92
16	Abilitate de planificare și organizare a resurselor	1.39	0.69	14.58	53.47	29.86
17	Responsabilitate și implicare	0.69	0.69	2.08	22.92	73.61
18	Orientare către client	0.00	1.39	18.06	33.33	47.22
19	Orientare spre rezultat	0.69	0.00	3.47	31.94	63.89
20	Inițiativă și leadership	0.69	1.39	17.36	48.61	31.94
21	Etică și valori asumate	0.69	0.69	4.17	32.64	61.81
22	Capacitate de a soluționa conflicte	0.69	0.69	19.44	44.44	34.72
23	Proactivitate	0.69	0.00	7.64	40.28	51.39
24	Eficacitate	0.69	0.00	3.47	40.97	54.86
25	Perseverență	0.69	0.00	2.78	39.58	56.94
26	Acceptarea criticii	0.00	1.39	12.50	50.69	35.42
27	Creativitate și inovație	0.00	1.39	9.72	52.78	36.11
28	Rezistență la stres	0.00	2.08	21.53	48.61	27.78
29	Adaptabilitate	0.69	0.69	5.56	45.14	47.92
30	Atenție la detalii	0.00	1.39	5.56	42.36	50.69
31	Corespondență profil facultate – profilul postului	0.69	7.64	40.28	38.19	13.19

ANEXA 2 - RELEVANȚA CURSURILOR DE FORMARE PRIN PRISMA COMPETENȚELOR DIN PERSPECTIVA CADRELOR DIDACTICE

#	Item	Deloc important (nr.răspunsuri)	Puțin important (nr.răspunsuri)	Neutru (nr.răspunsuri)	Important (nr.răspunsuri)	Foarte important (nr.răspunsuri)
1	Să proiectez contexte și activități de predare-învățare relevante pentru studenții mei, care să îi implice activ în propria învățare	1	1	7	51	56
2	Să utilizez resurse de învățare variate pentru studenți, inclusiv Resurse Educaționale Deschise sau dispozitive digitale în scopul învățării	-	2	9	51	54
3	Să utilizez sarcini de evaluare semnificative pentru studenții mei, care să susțină măsurarea progresului realizat în învățare	1	2	9	57	47
4	Să învăț cum să dezvolt noi roluri în activitatea cu studenții (ex. facilitator al învățării, nu transmițător de informație etc.)	1	1	19	51	44

5	Să stabilesc relații interdisciplinare/transdisciplinare în predare și învățare la disciplina predată	1	1	9	37	68
6	Să identific cele mai frecvente dificultăți care apar în învățare la disciplina/disciplinele principale pe care o/le predau	-	3	12	43	58
7	Să autoreflexionez asupra propriei activități didactice (calitate, aspecte de îmbunătățit)	1		11	41	63
8	Să înțeleg modelul de proiectare curriculară pe competențe	1	5	22	53	35
9	Să împărtășesc experiențele mele didactice cu colegii care predau aceeași disciplină sau alte discipline din aceeași arie curriculară	2	6	22	46	40
10	Să recunosc rutine didactice neproductive/mai puțin productive pe care le aplic la disciplina pe care o predau	2	-	12	53	49
11	Să gestionez eficient timpul de predare-învățare-evaluare la grupă/an de studiu	2	1	9	44	60
12	Să lecturiez corect noile programe școlare, cu accent pe elementele de noutate	2	2	16	53	43

	(competențe specifice, noi conținuturi, specificul activităților de învățare etc.)					
--	---	--	--	--	--	--

ANEXA 3 - PERCEPȚIA CADRELOR DIDACTICE ÎN RAPORT CU CORELAREA PLANULUI DE EDUCAȚIE CU CERINȚELE PIEȚEI MUNCII

#	Item	Deloc important (nr.răspunsuri)	Puțin important (nr.răspunsuri)	Neutru (nr.răspunsuri)	Important (nr.răspunsuri)	Foarte important (nr.răspunsuri)
1	Nivelul de pregătire al absolvenților de la facultatea la care predați corespunde cu cerințele pieței muncii	1	10	24	61	20
2	Metodele de predare/învățare/evaluare sunt eficiente și corelate cu performanța academică	-	8	30	64	14
3	Studentii sunt mulțumiți de actul didactic de predare	1	8	25	72	10
4	Studentii sunt mulțumiți de actualitatea cunoștințelor	3	6	30	66	11
5	Personalul didactic și didactic auxiliar implicat în formarea viitorilor absolvenți deține competențe de specialitate	-	4	17	63	32
6	Personalul didactic și didactic auxiliar implicat în formarea viitorilor absolvenți deține competențe psihopedagogice	2	19	28	49	18

7	Participarea dvs. la programe de perfecționare, traininguri, cursuri de specialitate, constituie elemente de bază pentru creșterea calității activității didactice	2	7	21	43	43
8	Viitorii absolvenți dețin calitățile necesare pentru a obține un loc de muncă în domeniul specializării	-	5	11	65	35
9	Abilitățile pe care le formați prin intermediul disciplinei sunt necesare pentru piața muncii	-	1	4	53	58
10	Oferta educațională și profesională a universității este corelată cu cerințele pieței muncii	1	3	26	54	32
11	Studentii acordă importanță disciplinei pe care o predați deoarece îi ajută în viitoarea carieră profesională	-	4	25	63	24
12	Revizuirea și actualizarea conținutului disciplinei pe care o predați pentru a corespunde cerințelor angajatorilor	1	4	13	52	46
13	Introducerea, în planul de învățământ al facultății, de noi materii (opționale sau facultative), în funcție de solicitările studenților sau ale angajatorilor	1	4	22	51	38

14	Perioadele și stagiile de practică din țară sau străinătate, prevăzute în programă, îi ajută pe studenți în formarea deprinderilor practice	-	-	14	53	49
15	Mediul universitar ar trebui să se consulte periodic cu angajatorii/mediul socio-economic pentru a ști care sunt tendințele tehnologice	-	3	7	43	63
16	Șansele pe care le au studenții de a se angaja corespunzător specializării pe care o urmează ar crește dacă s-ar schimba conținutul predat	3	24	31	33	25
17	Întâlnirile dintre mediul universitar și mediul socio-economic sunt benefice absolvenților	1	3	10	43	59
18	Cerința angajatorilor de a solicita vechime în muncă la angajare este îndreptățită	27	26	41	18	4
19	În planul de învățământ al facultății există discipline sau activități didactice care nu formează competențe profesionale necesare pentru ocuparea unui post în domeniul specializării și care, din acest motiv, ar putea fi înlocuite	14	35	28	26	13