

Calitatea Studiilor Universitare și Inserția Pe Piața Muncii a Absolvenților în Republica Moldova

Rodica CRUDU*, Lucia SAVA*

Abstract

Tendențele actuale în domeniul educației și politiciii pieței muncii, presiunea din partea guvernelor, organizațiilor finanțatoare, studenților și a părinților, au determinat ca universitățile să-și concentreze eforturile în vederea creșterii calității programelor de studii, astfel încât să absolvenți angajabili. Un rol important în această direcție îl dețin structurile interne și externe de asigurare a calității, care acordă suportul necesar și monitorizează măsurile de îmbunătățire continuă a calității serviciilor educaționale întreprinse de instituțiile de învățământ superior. O revizuire a literaturii despre inserția pe piața muncii a absolvenților este o necesitate clară astăzi, iar prezenta cercetare realizează acest lucru prin rezumarea articolelor majore despre aspectele teoretice și empirice ale inserției pe piața muncii a absolvenților programelor de studii universitare. În ciuda numărului mare de studii, angajabilitatea absolvenților suferă de lipsa de control teoretic și de politizare, care par să devină obstacole majore pentru evoluțiile viitoare ale conceptului. De asemenea, sunt analizate politicile promovate de diverse țări în promovarea și asigurarea calității în învățământul superior, dar și asigurarea unui nivel sporit de angajabilitate a absolvenților programelor de studii. Rezultatele cercetării arată că la proiectarea planurilor de învățământ, universitățile implică actorii interesați, cel mai des fiind implicate cadrele didactice, reprezentanții structurilor manageriale și studenții. Unele universități implică în acest proces reprezentanții angajatorilor. Universitățile dețin registre de evidență (parțială) a absolvenților, în cadrul cărora monitorizează traseul profesional al acestora în primii ani după absolvire. De cele mai multe ori, datele incluse în registre sunt incomplete sau incorecte.

Cuvinte cheie: universități, absolvenți, asigurarea calității, inserția pe piața muncii

JEL Code: I21, I23, I25

* Dr. Rodica CRUDU este conferențiar universitar la Academia de Studii Economice a Moldovei (ASEM). Decanul Facultății Relații Economice Internaționale, ASEM. E-mail: crudu.rodica@ase.md

* Dr. Lucia SAVA este conferențiar universitar la Universitatea de Stat Pedagogică "Ion Creangă"; Șef direcție, Direcția evaluare în învățământul superior, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACEC). Email: lucia.lucia.sava@gmail.com

1. Introducere

Schimbările recente în domeniul educației și politicii pieței muncii au determinat ca universitățile să fie supuse unei presiuni crescânde pentru a produce absolvenți angajabili atât din partea guvernelor, organizațiilor finanțatoare, studenților și a părinților. Un rol important în această direcție îl dețin structurile interne și externe de asigurare a calității, care acordă suportul necesar și monitorizează măsurile de îmbunătățire continuă a calității serviciilor educaționale întreprinse de instituțiile de învățământ superior. În contextul unei economii cu schimbare rapidă a informațiilor și intensității cunoștințelor, angajabilitatea implică mult mai mult decât posesia abilităților generice enumerate de angajatorii absolvenți ca fiind atrăgătoare (Bridgstock, 2009). Mai degrabă, pentru rezultate economice și sociale optime, absolvenții trebuie să fie capabili să navigheze în mod proactiv în lumea muncii și să auto-gestioneze procesul de construire a carierei.

Astfel, pe parcursul ultimilor zece ani, universitățile au încercat să-și adapteze sistemele de învățământ superior pentru a le face mai compatibile, modernizându-și structurile de certificare academică și perfecționându-și mecanismele de asigurare a calității. Cu toate acestea, o serie de probleme mai rămân încă în vigoare. În mai multe state, studenții și absolvenții se confruntă în continuare cu obstacole în ceea ce privește recunoașterea studiilor efectuate în afara granițelor, dacă doresc să își găsească un loc de muncă sau să-și continue studiile. Absolvenții sunt puși de multe ori în situația, ca la finalizarea studiilor, să conștientizeze că nu dispun de abilitățile și competențele de care au nevoie pentru viitoarele lor cariere. Învățământul superior este în continuare dificil de accesat pentru tinerii care provin din medii defavorizate. Educația centrată pe student, axată pe obiective de învățare planificate cu atenție, rămâne încă într-un stadiu incipient de dezvoltare. În plus, potențialul tehnologiilor digitale de a transforma învățarea și predarea nu a fost înțeles și valorificat în totalitate. Astfel, după cum remarcă Tibor Navracsics, Comisar pentru Educație, Cultură, Tineret și Sport în cadrul Comisiei Europene (2015), "Educația joacă un rol decisiv în a-i ajuta să își găsească un loc pe piața muncii și în societate în ansamblu său, iar Procesul Bologna trebuie să contribuie la atingerea acestui obiectiv. Dezvoltarea sa continuă, în special a dimensiunii sale sociale, este esențială pentru asigurarea prosperității viitoare, a bunăstării și a sustenabilității sistemelor noastre de învățământ superior și a societății, în general." Procesul Bologna a creat multiple oportunități pentru dialog și cooperare care depășește spațiul european. Acest dialog nu are în componența sa doar detalii tehnice referitoare la sistemul de credite și la asigurarea calității, ci conține și informații despre principiile fundamentale, cum sunt libertatea de exprimare, toleranța, libertatea cercetării, libera circulație a studenților și a personalului universitar, participarea studenților la activități de co-creare a proceselor de învățare – care reflectă valorile fundamentale pe care se bazează funcționarea societății europene (Spațiul european al învățământului superior în 2015: Raport privind implementarea procesului Bologna, 2015, p. 3). În acest context, statele europene și-au stabilit mai multe priorități de acțiune în domeniul învățământului superior: 1) Combaterea viitoarelor necorelări în materie de competențe și promovarea excelenței în dezvoltarea competențelor; 2) Consolidarea unor sisteme de învățământ

superior favorabile incluziunii și conectate; 3) Asigurarea faptului că instituțiile de învățământ superior contribuie la inovare; 4) Sprijinirea unor sisteme de învățământ superior eficace și eficiente (COM, 2017, p. 4). Prin urmare, la etapa actuală, universitățile au misiunea să dezvolte sisteme eficace de educație și de formare, care sunt fundamentale pentru societăți echitabile, deschise și democratice, precum și pentru o creștere economică și o ocupare durabilă a forței de muncă.

2. Revizuirea literaturii de specialitate privind angajabilitatea absolvenților universitari

O revizuire a literaturii despre inserția pe piața muncii a absolvenților este o necesitate clară astăzi, iar prezenta cercetare realizează acest lucru prin rezumarea articolelor majore despre aspectele teoretice și empirice ale inserției pe piața muncii a absolvenților programelor de studii universitare. În pofida numărului mare de studii, angajabilitatea absolvenților suferă de lipsa de control teoretic și de politizare, care par să devină obstacole majore pentru evoluțiile viitoare ale conceptului. Întrucât nu există un acord clar cu privire la cele mai potrivite modele de analiză a inserției absolvenților pe piața muncii, prezenta lucrare încearcă să revizuiască principalele studii pentru a ghida viitoarele lucrări de cercetare.

Conceptul de angajabilitate afectează atât indivizii, cât și societatea în general. Conceptul de inserție pe piața muncii a absolvenților a fost supusă numeroaselor studii (Sumanasiri et al, 2015 Smith et al, 2015; Wickramasinghe & Perera, 2010; Pool & Sewell, 2007; Knight & Yorke, 2004; Hillage & Pollard, 1998), iar analiza acestora confirmă faptul că conceptul nu este nou și prezintă interes sporit în rândul cercetătorilor în ultimele cinci decenii. Chiar dacă inserția pe piața muncii a absolvenților programelor de studii universitare a fost supusă diferitelor studii în ultimele cinci decenii, majoritatea lor s-au bazat pe abordarea unui studiu de caz specific, iar rezultatele nu au putut fi generalizate în alte contexte, în principal, deoarece recomandările formulate au avut un caracter prescriptiv din lipsa unor date statistice relevante. Mai mult, s-a demonstrat că diferite părți interesate, precum cadrele didactice, angajatorii și studenții, înțeleg diferit conceptul de angajabilitate sau inserție pe piața muncii a absolvenților programelor de studii universitare (Wickramasinghe & Perera, 2010).

Multe guverne, universități, angajatori și alte părți interesate au oferit diverse sugestii privind creșterea gradului de angajare a absolvenților. În ciuda acestor dezvoltări ample și a unor dovezi privind practicile inovatoare pentru creșterea gradului de inserție pe piața muncii a studenților sau absolvenților, angajabilitatea rămâne încă o zonă complexă și problematică, fără prea multă claritate sau direcție completă (Rae, 2007). Există o relație clară între angajabilitatea absolvenților programelor de studii de licență și activitățile de învățare efective utilizate în programele de studii universitare (Sumanasiri et al, 2015).

Analiza literaturii de specialitate a evidențiat clar prezența mai multor aspecte teoretice care încearcă să identifice conceptul de inserție pe piața muncii a absolvenților de universități și factorii care stau la baza acestora. Studiul realizat de Hillage & Pollard (1998) poate fi considerat de pionierat

deoarece, pentru prima dată, a rezumat toate ideile anterioare și existente despre angajabilitate. Totuși, acest studiu nu a explicat factorii care stau la baza angajabilității.

Multe studii ulterioare au fost realizate evidențiind factorii și abilitățile de bază care contribuie la o rată mai mare de angajare. Modelul lui Cotton bazat pe competențe este considerat unul dintre cele mai vechi modele de inserție pe piața muncii, care se bazează pe ideea că rata de angajare depinde de nivelurile de abilități/ competențe ale individului, fără a menționa alți factori precum atitudinea, motivația, comportamentul și experiența care îi limitează largul de utilizare (Cotton, 1993). Principala critică adusă modelului bazat pe competențe face referință la încrederea excesivă în rolul competențelor în asigurarea angajabilității absolvenților, unii autori argumentând că competențele nu tocmai determină o rată de angajare semnificativă (Knight & Yorke, 2004; Knight & Yorke, 2002).

Ca rezultat, un nou model este prezentat – USEM (Intelegere/understanding; Skills/competențe; Eficacitate/efficiency și Metacogniție/metacognition (inclusive reflecția). Deși acest model poate fi considerat ca o dezvoltare majoră în cercetarea angajabilității, acest a fost criticat pentru faptul că este preponderant teoretic, lipsit de dovezi, iar complexitatea acestuia nu permite utilizarea lui în practică pentru a explica conceptul viitorilor sau actualilor studenți și părinților acestora (Pool and Sewell, 2007). În ciuda acestor limitări, multe studii s-au bazat pe modelul USEM, evidențiind semnificația acestui cadru teoretic.

Totuși, un model alternativ, care combină cele mai importante elemente ale modelului USEM și a modelului bazat pe competențe, dar și aducând claritate și simplitate necesară este propus de către Pool & Sewell (2007). După părerea autorilor, Modelul CareerEDGE prezintă o imagine de ansamblu practică și simplă a factorilor relevanți incluși în procesul de angajare. Modelul explică modul în care cinci factori de ordine inferioară, și anume; orientarea în carieră, experiența, înțelegerea, competențele, cunoștințele subiectului, cunoștințele generice și inteligență emoțională, permit studenților să reflecte și să evalueze aceste experiențe. Inserția pe piața muncii se realizează printr-o interacțiune complexă cu concepte sociale, cum ar fi respectul de sine, eficacitatea de sine și încrederea în sine.

Cu toate acestea, unii cercetători consideră că modelul CareerEDGE oferă doar o imagine instantanee a inserției pe piața muncii, ceea ce limitează aplicațiile sale (Smith, et al., 2014). În ciuda acestor limitări, modelul CareerEDGE este un model cuprinzător și acceptat pe scară largă de cercetătorii interesați de inserție pe piața muncii a absolvenților (Pool & Sewell, 2007)

Modelul integrat al angajabilității bazate pe competențe, propus de Wellman (2010), demonstrează interacțiunea dintre diverse elemente de cunoștințe, abilități și atribute personale pentru a crea un nivel îmbunătățit de angajabilitate. Modelul combină atributele profesionale și personale într-o „topologie integrată” care combină diverse competențe micro, macro și meta. Aceasta pare a fi o perspectivă inedită a angajabilității care combină cunoștințe tehnice și vocaționale, fiind sprijinite de competențe behavioriste la nivel micro și de atitudine la nivel macro. Modelul ia în considerare, de asemenea, politicile, strategiile, sistemele și resursele care promovează o capacitate de angajare eficientă. Cu toate acestea, natura complicată și teoretică a „modelului de dezvoltare a angajabilității”

și a modelului „topologiei integrate” limitează aplicarea lor ca modele practice în dezvoltarea și evaluarea gradului de angajabilitate.

Copps & Plimmer (2013) afirmă că procesul de angajare nu este liniar și există o multitudine de factori care contribuie la acesta. De asemenea, pentru că parcursul către angajare este diferit pentru fiecare persoană în parte, nu există nici o garanție că un singur factor va asigura angajabilitatea tuturor.

În acest context, în literatura de specialitate apare conceptul de RAW (R – remunerare; A – abilități/competențe; W – dorință/willingness), acest model oferind a vedere mai simplă și mai clară, fără prea multă complexitate (Smith, et al., 2014). Întrucât modelul RAW a sistematizat într-o manieră simplistă conceptele anterioare în cercetarea angajabilității absolvenților de universitate, fără a pierde atributele inerente care caracterizează inserția pe piața muncii a absolvenților universităților, contribuția sa la literatură de specialitate fiind recunoscută și apreciată (Study & Kottke, 2014). Totuși, acest lucru nu rezolvă problema lipsei sprijinului de cercetare asociat cu multe modele de analiză a angajabilității, multe din acestea fiind doar de natură teoretică.

Există și studii care au încercat să evalueze inclusiv cantitativ angajabilitatea absolvenților de universitate, acest indicator fiind considerat un aspect al calității învățământului superior sau, mai exact, beneficiul și utilitatea programului de studiu pentru activitățile de carieră și de muncă. Støren & Aamodt (2010) au cercetat angajabilitatea absolvenților după 5-6 ani după absolvire pe un eșantion de 13 țări. Informațiile despre angajabilitate sau utilitatea programului de studiu legat de muncă, în studiul respectiv, se bazează pe percepțiile absolvenților. Analizele arată că, relevanța programului de studii pe piața muncii depinde direct de conținutul acestuia. Aceste caracteristici au, de asemenea, un impact asupra diferențelor inițiale în ceea ce privește angajabilitatea. Indicatorii de calitate au o influență minoră asupra șansei de a obține un loc de muncă, dar au un efect semnificativ asupra calității activității profesionale.

Cercetările cantitative, deseori vin să analizeze factorii, caracteristicile și aspectele cantitative ale angajabilității aferente unei țări, unei sau mai multe universități, programe de studii etc. (Tomlinson, 2012; Kalufya & Mwakajinga, 2016; Abate, 2019). Studiile empirice de evaluare a angajabilității demonstrează clar că angajatorii pun cea mai mare valoare pe abilitățile soft și cea mai mică valoare pe reputația academică (Finch, et al., 2013). Astfel, au fost identificați 17 factori de angajabilitate, care au fost grupați în cinci categorii, în funcție de semnificația lor pentru angajabilitate. Studiul realizat de Finch și alții (2013) a demonstrat în mod clar că îmbunătățirea gradului de angajare a noilor absolvenți trebuie să se concentreze pe rezultate de învățare care sunt legate preponderent de dezvoltarea cunoștințelor/ competențelor soft.

Factorii de angajabilitate identificați de Finch și alții (2013) au fost poziționați în ordinea descrescătoare a priorității și include: abilități de ascultare, abilități interpersonale, abilități de comunicare verbală, abilități de gândire critică, profesionalism, abilități de comunicare scrisă, abilități de gândire creativă, adaptabilitate, încredere profesională, competențe specifice postului, abilități de conducere, experiență de muncă, abilități tehnice specifice postului, performanță academică, imaginea programului de studii, cunoștințe despre software și reputație instituțională. Acești factorii de

angajabilitate identificați de Finch se aliniază la cu constatările cercetărilor anterioare în domeniul competențelor și inserției pe piața muncii a absolvenților (Cotton, 1993). Prin urmare, dezvoltarea abilităților/competențelor soft este considerată esențială atât în programele academice, cât și în modulele individuale din cadrul programelor de studii.

În concluzie, revizuirea literaturii privind angajabilitatea absolvenților universitari relevă faptul că conceptul are diferite interpretări bazate pe percepțiile părților interesate privind angajabilitatea. Angajabilitatea depinde nu numai de atributele absolvenților individuali, precum și de cunoștințe, experiență, abilități și trăsături de personalitate, dar și de calitatea programului de studii, curriculum și tehnici de predare-învățare-evaluare utilizate în procesul educațional, calitatea cadrelor didactice, precum și așteptările angajatorilor.

Astăzi, inserția în câmpul muncii a absolvenților reprezintă un indicator de performanță și de calitate a programelor de studii, motivând universitățile să întreprindă măsuri de asigurare a calității menite să reducă contrastul dintre finalitățile programelor de studii și cerințele pieței muncii. Mai mult, asigurarea calității devine un obiectiv prioritar pe agendele de reformă ale guvernelor ce urmăresc creșterea bunăstării sociale și economice.

3. Ocuparea forței de muncă în politicile de dezvoltare a țărilor și universităților

Ocuparea forței de muncă durabile beneficiază de o atenție politică importantă în majoritatea țărilor, în special prin pârgھیile „dure” de reglementare și finanțare. Legile și reglementările din mai multe țări fa referință la legătura între numărul de locuri de studiu și nevoile pieței muncii sau definesc funcțiile explicite ale pieței muncii și rezultatele învățării pentru anumite sectoare de învățământ superior. Reglementările de asigurare a calității, evaluarea externă și acreditarea programelor de studii universitare de către structurile specializate de asigurare a calității analizează cu atenție criteriile de angajare durabile. Multe guverne sunt preocupate să identifice resurse financiare care să fie investite în învățământul superior, care să crească stocul de capital uman - o sursă de bunăstare economică națională. Această preocupare duce adesea la o așteptare că învățământul superior va favoriza rezultatele învățării pe care angajatorii le apreciază (de exemplu în Marea Britanie, aceasta a luat forma presiunii asupra instituțiilor de învățământ superior pentru a îmbunătăți angajabilitatea studenților) (Knight & Yorke, 2003).

Această tendință se regăsește și în cadrul de dezvoltare și politicile promovate de Uniunea Europeană în domeniul învățământului superior. Învățământul superior din țările europene s-a confruntat cu mai multe reforme, înainte de implementarea procesului de la Bologna, precum și în timpul procesului de instituire a Spațiului European al Învățământului Superior (SEIS) până în anul 2010 (Stiwne&Alves, 2010). Obiectivele principale au fost stabilirea unei structuri comune cu pe trei niveluri și un sistem de credite comun: sistemul european de transfer de credite (ECTS), precum și promovarea mobilității și angajabilității în rândul absolvenților. Totodată, prin comunicatul Comisiei Europene cu privire la evaluarea rezultatelor procesului de la Bologna, se afirmă că, deși au fost atinse

numeroase obiective, este nevoie de un angajament mai bun pentru implementarea obiectivelor între instituțiile de învățământ superior. Același studiu menționează că investițiile în învățământul superior trebuie să fie o prioritate pentru următorul deceniu, în contextul în care Uniunea Europeană tinde să fie o Europă a cunoașterii, creativă și inovatoare. (Leuven/Louvain-la-Neuve Communiqué: European Commission (EC), 2009).

Pentru perioada următoare, ca parte a cadrului pentru cooperarea în domeniul politicii europene în domeniile educației și formării, liderii UE au convenit asupra unei ținte de 40% dintre tinerii de 30-34 de ani care vor obține o calificare pentru învățământ superior (sau echivalent) până în 2020 (European Commission, 2018).

Cu toate acestea, în timp ce învățământul superior îmbunătățește gradul de angajare al absolvenților săi, programele sale se dovedesc adesea prea lentă în anticiparea și adaptarea lor la nevoile în schimbare pe piața muncii. Studiul Comisiei “*Promovarea relevanței învățământului superior*” (Ibidem) stabilește că învățământul superior rămâne relevant dacă:

- promovează ocuparea forței de muncă durabile,
- favorizează dezvoltarea personală,
- încurajează cetățenia activă.

Pentru a îmbunătăți cunoștințele la nivel național și la nivelul UE privind evoluția în carieră a absolvenților, Comisia Europeană a lansat o inițiativă europeană de urmărire a parcursului profesională; al absolvenților după finalizarea studiilor. Datele colectate pot sprijini furnizarea de orientare în carieră, proiectarea de programe universitare (sau de studii superioare) mai relevante, precum și elaborarea strategiilor instituționale și a politicilor mai bine orientate.

De asemenea, se remarcă tendința guvernelor de a formula politici sau instrumente de politici menite să asigure programe de studii calitative orientate către piața muncii. În unele țări europene, angajabilitatea absolvenților este urmărită în special prin procedurile de acreditare. Abordarea rezultatelor determină angajarea ca fiind realizată mai degrabă ca o realizare instituțională, și mai puțin ca o înclinație individuală a studentului de a obține un loc de muncă (Harvey, 2010).

Astfel, studiul Comisiei Europene (2015) concluzionează, că în țările cu sisteme duale/ binare de învățământ superior, cum ar fi Danemarca, Germania și Olanda, universitățile de științe aplicate, în comparație cu universitățile tradiționale, se orientează mai puternic către angajabilitatea profesională. Aceiași situație se observă și în cazul Franței, în cazul Grandes Écoles și instituțiile de diplomă profesională de doi ani care oferă programe de învățământ pentru locuri de muncă bine definite, în timp ce universitățile tradiționale au o abordare mai largă de pregătire a studenților pentru inserția lor pe piața muncii, care se axează preponderent pe abilitățile transversale generice (Kolster & Westerheijden, 2014).

În Franța, principalul obiectiv al strategiei naționale de învățământ superior (StraNES) urmărește ca 50% din grupa de vârstă relevantă să obțină o calificare de învățământ superior. A doua prioritate este inserția profesională (de exemplu, stagii). Această ambiție se bazează pe „Planul Campus” din 2007 și „Planul de investiții viitoare” pentru modernizarea universităților și a infrastructurilor lor și

pentru creșterea calității predării și cercetării. Absolvenții de licență urmează să devină mai orientați profesional pentru a spori angajabilitatea.

În Spania, documentul strategic național pentru învățământul superior (Estrategia Universidad 2015) subliniază conceptul de învățământ superior ca serviciu public. Ca atare, strategia spaniolă pare să integreze dezvoltarea personală, ocuparea forței de muncă durabile și dimensiunea cetățeniei active în dezvoltarea societății

Strategia olandeză pentru învățământul superior din 2011 evidențiază dimensiunea ocupării durabile. Strategia olandeză pentru învățământul superior din 2015 subliniază importanța calității în învățământul superior și, deși termenul „relevantă” nu este utilizat în mod explicit, strategia este puternic legată de îmbunătățirea celor trei dimensiuni de relevanță, acordând o atenție deosebită dezvoltării personale (Bildung).

În Germania nu există o strategie națională generală pentru învățământul superior. În mod evident, acest lucru se datorează împărțirii competențelor între nivelul federal și nivelul statelor, acesta din urmă fiind, în primul rând, responsabil pentru educație (superioară). Totuși, și unele dintre strategiile federale acordă atenție ocupării forței de muncă durabile (Mühleck et al., 2016).

În ultimul deceniu, guvernul irlandez a promovat dimensiunea ocupării durabile a relevanței învățământului superior, atât prin strategii, cât și prin politici conexe. Recesiunea economică după 2007 se menționează ca un eveniment cheie care a declanșat accentul pe ocuparea forței de muncă durabile în politicile promovate de Irlanda.

Ocuparea forței de muncă durabile este adesea promovată și *de politicile universitare*, prin instrumente cum ar fi crearea de centre de orientare în carieră; integrarea reprezentanților angajatorilor în organismele consultative pentru programe și procesele de evaluare internă și externă a calității studiilor; oferirea de noi tipuri de programe, etc. În cele din urmă, politicile de informare abordează angajabilitatea prin intermediul studiilor studenților, absolvenților și angajatorilor. În plus, platformele de informare a alegerilor studenților includ din ce în ce mai multe informații despre angajare.

4. Rolul structurilor de asigurare a calității în promovarea studiilor superioare de calitate: cazul Republicii Moldova

Având la bază ideea, că ”structurile de învățământ superior din Europa devin tot mai compatibile și mai comparabile”, idee lansată în cadrul Comunicatului de la București în 2012, statele europene au depus eforturi considerabile în vederea asigurării unor coerențe între politicile și practicile naționale referitoare la dimensiunile și direcțiile de evoluție ale sistemului de învățământ superior, dar mai ales, în ceea ce privește recunoașterea Standardelor și orientărilor europene pentru asigurarea calității (ESG) în Spațiul European al Învățământului Superior (SEÎS).

Dezvoltarea unor sisteme solide de asigurare a calității la nivelul instituțiilor de învățământ superior, care să aplice aceleași principii, elaborarea unor strategii instituționale pentru îmbunătățirea continuă a calității studiilor, crearea și funcționarea agențiilor naționale de asigurare externă a calității,

care chiar dacă diferă de la o țară la alta în ceea ce privește abordarea care stă la baza sistemelor, au aceleași obiective: de a reglementa instituțiile și programele de studii și de a sprijini îmbunătățirea continuă a calității serviciilor educaționale furnizate. Aceste obiective se corelează cu prioritățile structurilor europene în ultimii zece ani (Comisia Europeană, 2015, p. 90). În acest context, în 2002 a fost creată Asociația Europeană pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (ENQA), inițial cu statut de rețea și transformată apoi într-o asociație (2004). ENQA constituie un veritabil forum pentru cooperarea și colaborarea între agențiile de asigurare a calității și care promovează schimbul de bune practici în domeniul asigurării calității studiilor universitare din spațiul european. La propunerea ENQA, prin cooperare cu Organizația Europeană a Studenților (ESU), Asociația Europeană a Instituțiilor de Învățământ Superior (EURASHE) și Asociația Europeană a Universităților (EUA), au fost elaborate Standardele și liniile directoare pentru asigurarea calității (ESG) în Spațiul European al Învățământului Superior (SEIS), adoptate de Miniștrii responsabili pentru învățământul superior în 2005 la Bergen, Norvegia. Standardele au fost concepute spre a fi aplicabile tuturor instituțiilor de învățământ superior și agențiilor de asigurare a calității din Europa, indiferent de structura, funcția și dimensiunea acestora și de sistemul național în care sunt localizate. Totodată, acestea nu includ „proceduri” detaliate, întrucât procedurile instituționale și cele ale agențiilor sunt o parte importantă a autonomiei lor. Mai degrabă, ESG-urile „recunosc supremația sistemelor naționale de învățământ superior, importanța autonomiei instituționale și pe cea a agențiilor de asigurare a calității în cadrul acestor sisteme naționale, precum și cerințele specifice din diferite domenii academice” (ENQA, 2005, p. 13). Versiunea revizuită a Standardelor și liniilor directoare a fost adoptată în cadrul Conferinței ministeriale de la Erevan din 14-15 mai 2015. Potrivit acestora, asigurarea calității în Spațiul European al Învățământului Superior ar trebui să se axeze pe următoarele principii:

- ✓ interesele studenților, angajatorilor și ale societății în general, privind o bună calitate în învățământul superior;
- ✓ importanța esențială a autonomiei instituționale, complementată de recunoașterea faptului că aceasta aduce cu sine responsabilități dificile;
- ✓ nevoia de a asigura extern calitatea să fie adecvată obiectivelor iar încărcarea suplimentară asupra instituțiilor să fie corespunzătoare și adecvată, cu scopul de a asigura atingerea obiectivelor acestora (CE, 2015, p. 97).

În conformitate cu Standardele și liniile directoare pentru asigurarea calității, ”Învățământul superior își propune să îndeplinească scopuri multiple; incluzând pregătirea studenților pentru cetățenie activă, pentru viitoarele lor cariere, sprijinirea dezvoltării lor personale, crearea unei baze largi de cunoștințe avansate și stimularea cercetării și inovării” (Standarde și linii directoare pentru asigurarea calității în Spațiul European al Învățământului Superior (ESG), 2015, p. 5). Prin urmare, actorii din educație pot prioritiza diferit aceste scopuri, pot avea viziuni diferite asupra calității în învățământul superior, iar asigurarea calității trebuie să țină cont de aceste perspective diferite și să poată sprijini dezvoltarea unei culturi a calității asumată de toți cei implicați: de la studenți și cadre didactice până la conducerea și managementul instituției. Una dintre caracteristicile evidente ale

dezvoltării sistemelor de asigurare a calității în Europa a constituit-o recunoașterea crescândă a importanței participării părților interesate și, în special, a rolului angajatorilor în procesul de evaluare externă a învățământului superior. Astfel, în procesul de proiectare a programelor de studii, instituțiile de învățământ superior trebuie să țină cont de mai mulți factori, cum ar fi: implicarea tuturor beneficiarilor în proiectare, includerea oportunităților de angajare, stabilirea unor trasee flexibile de formare, monitorizarea traseelor profesionale ale absolvenților, evaluarea nivelului de satisfacție a studenților ș.a. La etapa actuală, ESG-urile sunt un real suport pentru Agențiile naționale de asigurare a calității, dat fiind faptul, că acestea definesc cadrul comun pentru sistemele de asigurare a calității, permit îmbunătățirea continuă a calității studiilor universitare, sprijină încrederea reciprocă, facilitând recunoașterea și mobilitatea și oferă informații despre asigurarea calității în SEIS.

Spre deosebire de alte state din spațiul european, Republica Moldova se află la începuturile acestor transformări complexe din domeniul asigurării calității serviciilor educaționale. Structura responsabilă de asigurarea externă a calității în învățământul superior, Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional (ANACIP) a fost creată prin HG nr. 652 din 13.08.2014. Astfel, Codul educației al Republicii Moldova (Legea nr. 152 din 17.07.2014) stabilește că evaluarea externă a calității în învățământul superior este realizată inițial de către ANACIP, apoi ca urmare a reformei din 2018, de către Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACEC) sau o altă agenție de evaluare a calității, înscrisă în Registrul European pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (art. 113, 114). În conformitate cu *Regulamentul de organizare și funcționare al ANACIP (2015)*, Agenția are drept *misiune* dezvoltarea și promovarea culturii calității în domeniul învățământului profesional tehnic, superior și în formarea continuă, contribuind la sporirea competitivității economice și coeziunii sociale în Republica Moldova. *Scopul principal al ANACIP* este de a asigura un sistem integrat, credibil, obiectiv și transparent de evaluare externă și acreditare a instituțiilor și a programelor de studii din învățământul profesional tehnic, superior și de formare continuă din Republica Moldova. Obiectivele strategice stabilite de noua structură sunt următoarele: de a contribui la dezvoltarea și promovarea culturii calității în învățământul profesional tehnic, superior și de formare continuă; de a evalua programele de studii și capacitatea organizațiilor furnizoare de învățământ profesional tehnic, superior și de formare continuă în scopul realizării standardelor de calitate; de a asigura aplicarea în învățământul profesional tehnic, superior și de formare continuă din Republica Moldova a Standardelor și Liniilor Directoare pentru Asigurarea Calității în Spațiul European al Învățământului Superior; de a asigura accesul la informațiile de interes public despre calitatea învățământului profesional tehnic, superior și de formare continuă din Republica Moldova; de a propune partenerilor strategii și politici în scopul asigurării și dezvoltării calității în învățământul profesional tehnic, superior și de formare continuă; de a promova profesionalismul și competitivitatea învățământului profesional tehnic, superior și de formare continuă din Republica Moldova; de a obține recunoașterea ANACIP pe plan internațional (din 17 decembrie 2015, Agenția este membru asociat ENQA).

Reieșind din obiectivele strategice urmărite, în perioada celor trei ani de activitate (2015-2018), ANACIP a realizat un amplu proces de activități de evaluare externă în vederea autorizării de funcționare provizorie și acreditării programelor de studii din domeniul învățământului profesional tehnic, superior și în formarea continuă, și a instituțiilor de învățământ, care a creat un impact profund asupra sistemului educațional din Republica Moldova.

Astfel, în scurt timp, ANACIP a devenit singura instituție credibilă de evaluare a calității serviciilor educaționale prestate de instituțiile de învățământ profesional tehnic, superior și de formare continuă din țară. În procesul de activitate, Agenția a încercat să-și conserve continuu independența decizională atât față de Ministerul Educației, cât și în raport cu guvernele și partidele politice, aflate la conducere, promovând aceleași principii și valori ale Agențiilor europene, precum: obiectivitate, integritate, profesionalism și transparență decizională. Aplicarea procesului de evaluare externă a calității educației în baza unor proceduri obiective, dar mai ales, promovarea relațiilor de parteneriat, în realizarea politicilor statului în domeniul asigurării calității în învățământ, precum și în evaluarea programelor de studii și a instituțiilor ofertante de programe de formare profesională și servicii educaționale, i-au permis Agenției să-și creeze o imagine nouă, diferită de cea a entităților de asigurare a calității anterioare, atât în sistemul de învățământ, cât și în societate. În mod evident, parcursul anevoios al Agenției nu a fost scutit de anumite erori inerente procesului de activitate, cum ar fi: dificultăți în interpretarea corectă și obiectivă a cadrului normativ general; elemente de subiectivism manifestate în procesul de evaluare externă din partea experților; neconcordanțe existente între diferitele structuri de promovare și realizare a sistemului de învățământ ș.a. Aceste erori au scos în evidență carențele sistemului educațional din Republica Moldova, determinate de capacitatea instituțională slabă de asumare a unor reforme mai ample și de rezistența la schimbare, generând, totodată, necesitatea de a reajusta politicile educaționale în context european/global, precum și de a moderniza structurile și sistemul de învățământ în ansamblu.

Reformarea ANACIP se înscrie în Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2016-2018 (sectorul Educație), precum și în conceptul Foii de parcurs pentru anul 2017, care include un set de măsuri și angajamente ale Guvernului și Parlamentului planificate pentru implementare prioritară în mai multe domenii, inclusiv, în cel al educației din Republica Moldova. Potrivit documentului, setul de măsuri și reforme sunt necesare pentru a răspunde prin voință politică sincronizată necesităților cetățenilor Republicii Moldova, accelerării calitative a procesului de implementare a Acordului de Asociere RM-UE, precum și pentru a aprofunda cooperarea cu FMI și alți parteneri de dezvoltare (Foaia de parcurs privind agenda de reforme, 2017).

Conform proiectelor de reformă, intenția autorităților este de a crea o structură de asigurare a calității performantă și eficientă, care să promoveze și să evalueze dintr-o perspectivă multidimensională și multigraduală competitivitatea și durabilitatea proceselor educaționale din Republica Moldova. Reorganizarea ANACIP în ANACEC, autoritate administrativă în subordinea Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, s-a realizat prin absorbția atribuțiilor și responsabilităților Consiliului Național pentru Acreditare și Atestare și ale Inspectoratului Școlar Național (Regulamentul

de organizare și funcționare a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare, 2018). În această ordine de idei, trebuie menționat că reorganizarea Agenției s-a realizat cu abateri de la cadrul european, deoarece Standardele și liniile directoare privind asigurarea externă a calității în *Partea 3: Standarde și linii directoare pentru asigurarea calității agențiilor, punctul 3.3 Independență*, stipulează, că: „Agențiile trebuie să fie independente și să funcționeze autonom. Ele trebuie să poarte deplina responsabilitate pentru acțiunile pe care le desfășoară și rezultatele acestora, fără influența unor terțe părți” (ESG, 2015, p. 20).

Noua structură creată, ANACEC are misiunea de a implementa politicile statului și de a contribui la dezvoltarea orientată spre cele mai bune standarde internaționale în domeniile de competență atribuite. Potrivit Regulamentului de organizare și funcționare, ANACEC are următoarele funcții: 1) evaluarea calității în învățământul general, profesional tehnic și superior; 2) evaluarea externă a programelor de formare profesională continuă; 3) evaluarea externă a organizațiilor din domeniile cercetării și inovării; 4) evaluarea personalului științific și științifico-didactic; 5) controlul privind calitatea învățământului general, profesional și de formare continuă, respectarea cerințelor de acreditare și autorizare a entităților ofertante de programe și servicii educaționale. În pofida faptului, că provocările și impedimentelor cu care se confruntă, noua structură creată (ANACEC) este absolut necesară, având în vedere faptul, că absența unor mecanisme interne și externe de asigurare a calității convergente cu standardele europene (ESG) determină credibilitatea joasă a studiilor universitare din Republica Moldova, blocajele în cadrul mobilității academice și profesionale și dezvoltarea inertă a învățământului profesional și a cercetării.

În calitate de instituție cu atribuții multiple și responsabilități în evaluarea externă și monitorizarea îmbunătății continue a calității serviciilor educaționale din Republica Moldova (Codul educației, art. 115), inițial ANACIP, iar actualmente, ANACEC au desfășurat o intensă activitate de evaluare externă a calității programelor de studii superioare de licență. Astfel, într-o perioadă relativ restrânsă de timp (2016-2019), Agenția a supus procesului de evaluare externă a calității în vederea autorizării de funcționare provizorie și acreditării 462 de programe de studii superioare de la 24 de instituții de învățământ superior (Tabelul 1).

Tabelul 1. Programele de studii supuse procesului de evaluare externă a calității în vederea autorizării de funcționare provizorie sau acreditării în Republica Moldova (2016-2019)

Programe de studii	Licență		Master		Doctorat (autorizare)	Școli doctorale (autorizare)
	Acreditare	Autorizare	Acreditare	Autorizare		
Total	332	25	5	32	20	48
	357		37		20	48
462 programe de studii, 24 instituții de învățământ superior						

Sursa: Elaborat de autori în baza Rapoartelor de activitate ale ANACEC în anii 2017, 2018 și completat cu datele din anul 2019.

Trebuie menționat, că de la fondarea sa, Agenția a implementat în procesul de evaluare externă Standardele și liniile directoare pentru asigurarea calității în Spațiul European al Învățământului Superior. Astfel, evaluarea externă a calității programelor de studii și a instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova se realizează în baza a 10 standarde de acreditare similare celor europene: 1. Politici pentru asigurarea calității; 2. Proiectarea și aprobarea programelor; 3. Învățarea, predarea și evaluarea centrate pe student; 4. Admiterea, evoluția, recunoașterea și dobândirea de certificări de către student; 5. Personalul academic; 6. Resurse de învățare și sprijin pentru student; 7. Managementul informației; 8. Informații de interes public; 9. Monitorizare continuă și evaluare periodică a programelor; 10. Asigurarea externă a calității în mod ciclic.

În conformitate cu Metodologia de evaluare externă., ”Orice persoană juridică, publică sau privată interesată în oferirea programelor de studii și serviciilor educaționale se supune obligatoriu procesului de evaluare externă a calității (...)” (ANACIP, 2016a, art. 17). În acest scop, solicitarea inițierii procedurii de evaluare externă a calității în vederea autorizării de funcționare provizorie/acreditării unui program de studii sau a unei instituții de învățământ se face prin depunerea cererii la Direcția de specialitate din cadrul Agenției de către instituția de învățământ/ consorțiu/ parteneriat/ filială/ fondator/ Ministerul Educației (Ibidem, art. 18, 27).

Care sunt beneficiile parcurgerii procesului de evaluare externă a calității? În cazul autorizării de funcționare provizorie, instituția obține dreptul de a desfășura procesul educațional și de a organiza admiterea la studii, iar în cazul acreditării programului de studii, pe lângă cele două drepturi menționate mai sus, instituția are dreptul de a organiza examenele de finalizare a studiilor, de a emite diplome, certificate și alte acte de studii, recunoscute la nivel național și internațional. În procesul de evaluare externă a calității studiilor participă, în egală măsură, beneficiarii procesului educațional: cadre didactice, studenți și angajatori (atât în calitate de membri ai Comisiilor de evaluare externă, cât și ca persoane intervievate, de partea instituției), în conformitate cu Standardele și liniile directoare, care precizează că asigurarea calității programelor și recompenselor ar trebui să includă și „comentarii periodice din partea angajatorilor, a reprezentanților pieței muncii și a altor organizații relevante”. Prin urmare, implicarea angajatorilor a devenit o caracteristică în multe sisteme de asigurare a calității, inclusiv în cel din Republica Moldova, care are menirea să reducă din contrastele și distanțele create între conținuturile programelor de studii și necesitățile pieței muncii. Cu toate acestea, nu putem încă vorbi despre evoluții notabile în această direcție.

5. Angajabilitatea absolvenților programelor de studii de licență “Relații Internaționale” în Republica Moldova

Capacitatea de inserție profesională a absolvenților din învățământul superior deține un rol important în cadrul Procesului Bologna și reprezintă capacitatea acestora de a obține un loc de muncă inițial, relevant, de a deveni lucrător independent, de a păstra acest loc de muncă și de a fi capabil de mobilitate pe piața forței de muncă (Consiliul Uniunii Europene, 2012). În acest context, rolul

învățământului superior este acela de a permite studenților să dobândească cunoștințele, aptitudinile și competențele de care au nevoie la locul de muncă și pe care le solicită angajatorii și să se asigure că cetățenii dispun de mai multe oportunități de a menține sau de a-și reînnoi aceste competențe și atribute, pe parcursul întregii lor vieți active.

Astfel, potrivit obiectivului de creștere a capacității de inserție profesională, formulat prin Comunicatul de la București, trebuie subliniată importanța „cooperării dintre angajatori, instituțiile de învățământ superior și studenți, în special în cadrul elaborării programelor de studiu” (EHEA, 2012). Un astfel de proiect de cooperare este prevăzut să asigure faptul că studenții sunt dotați cu o combinație de competențe transversale și că dispun de cunoștințe tematice actualizate, care să le permită să „contribuie la nevoile mai generale ale societății și ale pieței forței de muncă” (Ibidem).

Datele statistice din spațiul european privind situația pe piața forței de muncă a absolvenților au demonstrat că obținerea unei diplome de absolvire a învățământului superior a condus la îmbunătățirea perspectivelor de încadrare profesională ale tinerilor, în aproape toate țările. Cu toate acestea, absolvenții fără experiență profesională se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă, iar aproximativ 20 % dintre absolvenți sunt supracalificați pentru locurile de muncă către care au fost direcționați (CE, 2015, p. 167).

În Republica Moldova situația inserției absolvenților pe piața muncii este încă un subiect vulnerabil. Potrivit Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 (MECC, 2014b, p. 21), pe piața muncii se atestă un dezechilibru substanțial între cerere și ofertă, precum și un deficit de forță de muncă calificată. Analiza domeniilor de angajare și a structurii șomajului indică faptul că sistemul educațional nu este racordat suficient la cerințele pieței muncii și nu oferă calificări relevante. Emigrarea forței de muncă, conjugată cu declinul demografic, vine să conteste mitul precum că în Republica Moldova forța de muncă este multă, calificată și ieftină. Nivelul de ocupare a forței de muncă a scăzut dramatic de la 54,8% în 2000 la 39,3% în 2013 (Ibidem). În același timp, rata șomajului a constituit doar 5,1% în anul 2013. Totuși, acest indicator, privit separat, nu reflectă adecvat starea economiei naționale. Numărul relativ redus de locuri de muncă bine plătite descurajează cererea, oamenii preferând să rămână inactivi sau să plece la lucru peste hotare.

În contextul aprobării Codului educației al Republicii Moldova, Legea nr. 152 din 17.07.2014, care prevede, printre altele, că misiunea învățământului superior este de a contribui la formarea specialiștilor de înaltă calificare competitivi pe piața națională și internațională a muncii (Codul educației, 2014, art. 75, (2) b), iar instituțiile de învățământ superior trebuie să colaboreze cu mediul de afaceri la formarea cadrelor de înaltă calificare, relația de parteneriat realizându-se prin stabilirea rolurilor, interdependenței și responsabilităților celor două părți în procesul de formare și inserție profesională, organizarea unor activități comune de promovare și monitorizare a calității învățământului superior, a angajabilității absolvenților ș.a. (Ibidem, art. 110, 111), Ministerul Educației a elaborat Ghidul metodologic de creare și funcționare a Centrului Universitar de ghidare și consiliere în carieră, iar prin ordinul nr. 970 din 10 septembrie 2014, documentul menționat este pus în aplicare de către instituțiile de învățământ superior în procesul de organizare și funcționare a propriilor

centrelor universitare de ghidare și consiliere în carieră (MECC, 2014a). Ghidul definește obiectivele Centrului de ghidare și consiliere în carieră, structura acestuia, metodologia aplicabilă, beneficiarii serviciilor de ghidare în carieră, tipurile de servicii prestate, parteneriatul educațional, precum și o serie de acte recomandate (Convenția de parteneriat, fișe de post, programul activităților, fișa de înregistrare, fișa de evaluare, modele de chestionare și anchete, fișa absolventului). Potrivit pct. 2.1., misiunea Centrului de ghidare și consiliere în carieră rezidă în realizarea educației pentru carieră prin susținerea beneficiarilor serviciilor educaționale prestate de către instituția de învățământ superior în procesul de proiectare a carierei, iar obiectivele țin de: ghidarea în carieră a liceenilor; susținerea studenților în proiectarea carierei profesionale; urmărirea evoluției profesionale a absolvenților în procesul de management al carierei; ghidarea în carieră a studenților cu nevoi speciale; susținerea cadrelor didactice universitare în procesul dezvoltării carierei didactice; colaborarea cu entitățile economice în scopul valorificării posibilităților formative ale activității de voluntariat (Ghid, 2014, p. 5-6). În conformitate cu prevederile documentului menționat, instituțiile de învățământ superior și-au elaborat Regulamente interne, în baza cărora își desfășoară activitatea Centrele de ghidare și consiliere în carieră.

Având în vedere necesitatea consolidării relațiilor de parteneriat între instituțiile de învățământ superior și potențialii angajatori în scopul sporirii angajabilității absolvenților, inserția pe piața muncii a tinerilor reprezintă unul din obiectivele Guvernului Republicii Moldova, care prin obiectivul de dezvoltare durabilă își propune să atingă un nivel de ocupare a tinerilor (cu vârstă de 15–29 ani) egal cu media țărilor din Europa Centrală și de Est până în anul 2030. Totuși, conform unui studiu realizat de UNDP și INCE, începând cu 2010 se înregistrează o tendință de diminuare a numărului tinerilor încadrați pe piața muncii. Aceste oscilații se explică prin intrarea în vârstă economic activă a generațiilor numeroase născute la mijlocul anilor '90 ai secolului trecut, înregistrând cea mai mare ascensiune în anii 2010–2011. Fiind totuși un fenomen temporar, după anul 2011 numărul persoanelor în vârstă activă (16–57/62 ani), inclusiv al tinerilor, este în scădere (UNDP & INCE, 2017).

În Republica Moldova, deși este anevoios, procesul de integrare în câmpul muncii are un impact considerabil asupra calității parcursului profesional al tinerilor, capacitățile și abilitățile profesionale ale tinerilor, dar și calității vieții tinerilor. Conform aceluiași studiu, rata de ocupare a tinerilor (15–29 ani) oscilează între 28,4% și circa 31–33,3%, valoarea indicatorului fiind dependentă de faptul dacă este sau nu este luat în calcul efectivul tinerilor care lipsesc din țară mai mult de 12 luni ca urmare a migrației (Ibidem). Referitor la relația tinerilor din țara noastră cu piața muncii, un alt studiu arată că tinerii angajați au un nivel înalt de educație – peste o treime din ei au universitatea absolvită (sau 82,6 mii tineri) (BNS, 2015, runda a doua). Tot acest studiu face referință la siguranța pe care o primesc tinerii odată cu creșterea nivelului de studii și, respectiv, creșterea probabilității de angajare în câmpul muncii, deși, după cum arată cercetările, deseori angajarea pe piața locală a muncii se face la condiții și posturi inferioare calificării.

În acest context, sunt explicabile eforturile instituțiile de învățământ superior încearcă să îmbunătățească capacitatea de inserție profesională a absolvenților prin diferite tipuri de acțiuni, rata

mai înaltă de inserție a absolvenților pe piața muncii fiind un indicator de performanță și calitate a programului de studii.

Activitățile de evaluare externă a calității programelor de studii superioare din Republica Moldova, realizate de ANACIP /ANACEC în perioada 2017-2019, ne permit să evidențiem măsurile întreprinse de instituțiile de învățământ superior în această direcție. Astfel, putem constata, că universitățile au elaborat regulamente instituționale de crearea a Centrelor Universitare de ghidare și consiliere în carieră, în multe dintre universitățile, care au participat în procesul de evaluare externă, acestea sunt funcționale. În contextul în care piața autohtonă a muncii este mică și relativ neatractivă pentru absolvenții universităților, numărul companiilor cu capital străin în Republica Moldova este în creștere, iar companiile locale își desfășoară activitatea economică tot mai mult pe piața externă sau în cooperare cu firme și organizații internaționale, necesitatea de specialiști în relații internaționale (atât politice, cât și economice) devine imperativă. Din aceste considerente, în cele ce urmează, ne vom axa pe importanța calității serviciilor educaționale și instrumentelor utilizate de universități în asigurarea inserției pe piața muncii a absolvenților programelor de studii superioare de licență Relații Internaționale și Economie Mondială și Relații Economice Internaționale evaluate în perioada 2017-2019. În conformitate cu solicitările formulate de instituțiile de învățământ superior, au fost supuse procedurii de evaluare externă a calității în vederea acreditării 9 programe de studii superioare de licență, dintre care:

- 4 programe - 365.1 Economie mondială și relații economice internaționale (Academia de Studii Economice din Moldova, Institutul de Relații Internaționale din Moldova, Institutul Internațional de Management IMI-NOVA, Universitatea Liberă Internațională din Moldova) din domeniul general de studiu 041 Științe economice.
- 5 programe - 0312.2 Relații internaționale (Universitatea de Stat din Moldova, Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Universitatea de Studii Politice și Economice Europene "Constantin Stere", Institutul de Relații Internaționale din Moldova, Universitatea de Studii Europene din Moldova) din domeniul general de studiu 031 Științe sociale și comportamentale.

Procedura de evaluare externă a fost realizată în conformitate cu Metodologia de evaluare externă a calității în vederea autorizării de funcționare provizorie și acreditării programelor de studii și a instituțiilor de învățământ profesional tehnic, superior și de formare continuă (HG 616 din 18.05.2016, cu modificările din 26.12.2018), și în baza standardelor de acreditare, criteriilor și indicatorilor de performanță (Anexa nr. 5 la Metodologia menționată). Analiza ofertei educaționale propuse de instituțiile de învățământ participante la procesul de evaluare externă, calitatea serviciilor educaționale prestate, relevanța programelor de studii din cele două domenii, rata de absolvire a programelor de studii și capacitatea de inserție profesională a absolvenților în Republica Moldova constituie indicatori importanți în procesul de evaluare externă a calității realizat de ANACEC, care se referă la: 2.2.4 Relevanța programului de studii, 9.2.1 Mecanisme de evidență a angajării și evoluției

absolvenților în câmpul muncii, 9.2.2. Activități de orientare profesională și competitivitatea absolvenților pe piața muncii.

Generalizând informațiile acumulate, în baza opiniilor experților evaluatori formulate în Rapoartele de evaluare externă, putem menționa următoarele momente pe marginea indicatorilor de performanță selectați:

Indicatorul de performanță 2.2.4 Relevanța programelor de studii. Indicatorul are drept scop să evalueze în ce măsură programele de studii reflectă necesitățile pieței muncii din Republica Moldova. Conform opiniilor formulate de Comisiile de evaluare externă, la proiectarea programelor de studii superioare de licență de Relații internaționale se consultă experiența altor instituții (atât din țară, cât și de peste hotarele țării), rezultatele cercetărilor cadrelor didactice etc. Conținuturile programelor sunt modernizate prin consultările și chestionările periodice ale studenților, cadrelor didactice, angajatorilor etc. Totuși, de cele mai dese ori, procesul de modernizare a planurilor de învățământ se bazează pe expertiza cadrelor didactice antrenate în procesul educațional și doar uneori alte părți interesate (studenți, angajatori). Toate universitățile evaluate realizează chestionare menite să evalueze și să analizeze satisfacția studenților față de procesul de studii, însă aceștia din urmă sunt mai puțin implicați în procesul de revizuire sau modernizare a planurilor de învățământ propriu-zise, cât și în luarea deciziilor privind îmbunătățirea conținuturilor programelor de studii, a metodelor de predare-învățare, astfel încât să contribuie la creșterea competențelor profesionale în conformitate cu cerințele angajatorilor și la facilitarea inserției pe piața muncii.

Totodată, experții au constatat, că programele evaluate implică angajatorii în procesul de proiectare și modernizare a planurilor de învățământ, aceasta fiind realizată prin invitarea angajatorilor la evenimente științifice, mese rotunde, ateliere de lucru organizate de universități, invitarea și implicarea reprezentanților angajatorilor în comisiile de evaluare în examenele de licență și susținerea tezelor de licență, invitarea practicienilor să susțină prelegeri sau lecții practice etc.

În același timp, experții evaluatori au constatat dificultățile întâmpinate de instituțiile de învățământ superior în ceea ce privește prezentarea datelor și dovezilor de confirmare a relevanței/ impactului programelor de studii pentru dezvoltarea economică a țării. Potrivit concluziilor experților, două din cele patru programe de studii de *Economie mondială și relații economice internaționale* din domeniul general de studiu 041 Științe economice nu are un impact social și economic semnificativ în viața socială a țării, în timp ce celelalte două reflectă în totalitate necesitățile pieței muncii și tendințele din domeniu și au un impact social și economic semnificativ în viața socială a țării. În cazul programelor de studii de *Relații internaționale* din domeniul general de studiu 031 Științe sociale și comportamentale, s-a constatat că din cele cinci programe de studii, trei reflectă parțial necesitățile pieței muncii și tendințele din domeniu, iar alte trei au un impact social și economic semnificativ în viața socială a țării.

Indicatorul de performanță 9.2.1 Mecanisme de evidență a angajării și evoluției absolvenților în câmpul muncii. Indicatorul are scopul de a evalua, dacă universitățile dispun de proceduri instituționale de evidență a angajării și evoluției profesionale a absolvenților programelor de

studii în câmpul muncii. Din procesul de evaluare s-a constatat, că instituțiile de învățământ superior participante la procesul de evaluare externă dețin Registre de evidență (parțială) a absolvenților, în cadrul cărora monitorizează traseul profesional al acestora în primii ani după absolvire. De cele mai multe ori, datele incluse în Registre sunt incomplete sau incorecte. Rezultatele cercetării arată, că în cazul programelor de studii de *Economie mondială și relații economice internaționale*, doar o singură instituție de învățământ superior dispune de proceduri instituționale de evidență a angajării și a evoluției profesionale a absolvenților programului de studiu în câmpul muncii, iar trei din patru universități dispun de proceduri instituționale de evidență a angajării, dar nu dețin evidențe a evoluției profesionale a absolvenților programului de studiu în câmpul muncii. În același timp, în cazul programelor de Relații internaționale, patru din cinci universități dispun de proceduri instituționale de evidență a angajării și a evoluției profesionale a absolvenților programului de studii în câmpul muncii, iar una - dispune de proceduri instituționale de evidență a angajării, dar nu dețin evidențe a evoluției profesionale a absolvenților programului de studiu în câmpul muncii. Absolvenții programelor de studii de licență evaluate se pot angaja în sectorul de stat, în organizații neguvernamentale, partide politice, administrații publice locale, companii internaționale cu sedii atât în țară, cât și peste hotarele țării, etc.

Indicatorul de performanță 9.2.2. Activități de orientare profesională și competitivitatea absolvenților pe piața muncii. Indicatorul menționat evaluează dacă instituțiile de învățământ superior dispun de proceduri de ghidare și consiliere în carieră și modul în care le aplică, cât și rata angajării absolvenților programelor de studii în câmpul muncii conform calificării obținute în primul an după absolvire. Astfel, în baza rapoartelor Comisiilor de evaluare externă putem afirma, că în majoritatea cazurilor, instituțiile de învățământ dispun de proceduri de ghidare și consiliere în carieră (realizate prin intermediul Centrelor de ghidare în carieră), însă aceste proceduri nu sunt aplicate eficient. Potrivit concluziilor experților, atât în cazul programelor de studii de *Economie mondială și relații economice internaționale* din domeniul general de studiu 041 Științe economice, cât și în cazul programelor de studii de *Relații internaționale* din domeniul general de studiu 031 Științe sociale și comportamentale, câte trei din universitățile evaluate dispun de procedurile de ghidare și de consiliere în carieră care se aplică și sunt eficiente, iar în una și, respectiv, două universități, procedurile de ghidare și de consiliere în carieră se aplică, dar în rezultate modeste. Analiza ratei de angajare în câmpul muncii a absolvenților constituie un standard de evaluare "sensibil" în procesul de evaluare externă. Cauzele ratei joase de angajabilitate sunt multiple și nu se referă doar la programele de studii din cele două domenii evaluate, nu țin de instituțiile de învățământ superior, cât de posibilitățile limitate pe care le oferă piața muncii din Republica Moldova, cât și de societate, de calitatea vieții, în general. Astfel, o singură universitate raportează o rată a angajării absolvenților programului de studii de *Economie mondială și relații economice internaționale* în câmpul muncii conform calificării obținute în primul an după absolvire constituie mai mult de 70%, iar două din patru universități înregistrează rate de angajarea absolvenților programului de studii în câmpul muncii conform calificării obținute în primul an după absolvire constituie 50-70% și o universitate raportează rata angajării absolvenților programului de studii mai

puțin de 50%. Pe de altă parte, în cazul programelor de *Relații internaționale* din domeniul general de studiu 031 Științe sociale și comportamentale, situația este aproximativ asemănătoare: doar o universitate înregistrează rata angajării absolvenților programului de studii în câmpul muncii conform calificării obținute mai mult de 70%; alte trei din cinci se situează între 50-70% și o universitate raportează rata angajării absolvenților programului de studii mai puțin de 50%.

Prin urmare, analiza celor trei indicatori de performanță incluși în procedura de evaluare externă a calității studiilor universitare, care vizează direct situația relevanței programelor de studii, mecanismele instituționale de evidență a angajării și evoluției profesionale a absolvenților în câmpul muncii, cât și activitățile de orientare profesională și competitivitatea absolvenților pe piața muncii probează faptul că programele de studii din învățământul superior necesită a fi reconceptualizate în parteneriat cu angajatorii astfel încât competențele profesionale formate să le permită absolvenților programelor de studii menționate o mai bună inserție în piața muncii.

6. Concluzii

Calitatea serviciilor educaționale în Republica Moldova trebuie să fie asigurată de către instituțiile de învățământ superior printr-un set de activități menite să dezvolte capacitatea universităților de a elabora, planifica și implementa programe de studii, câștigând astfel încrederea beneficiarilor că instituția menține standardele de calitate în prestarea serviciilor educaționale.

În general, sau la nivel global, atunci când se analizează politicile având ca scop principal îmbunătățirea perspectivelor de inserție profesională a absolvenților, pot fi distinse două perspective politice principale. Prima se concentrează asupra nevoilor de pe piața forței de muncă – perspectiva cererii – cărora trebuie să le răspundă instituțiile de învățământ superior. Cea de a doua pune accentul pe capacitatea de inserție profesională a absolvenților luând în calcul punctul de vedere al ofertei: ce trebuie să facă instituțiile de învățământ superior pentru a obține rezultate, de exemplu, să se asigure că absolvenților li s-a furnizat un set de aptitudini și competențe relevante. În această privință, cele mai multe discuții se centrează pe rolul instituțiilor de învățământ superior și pe modul în care ar trebui să funcționeze societățile cunoașterii în secolul 21.

Situația privind capacitățile și posibilitățile de inserție pe piața muncii a absolvenților este mult mai complexă în cazul Republicii Moldova. Analiza comparativă a ~~situației~~ calității conținuturilor și relevanței programelor de studii superioare de licență *Economie mondială și relații economice internaționale* din domeniul general de studiu 041 Științe economice, prestate de patru universități și a programelor de studii de *Relații internaționale* din domeniul general de studiu 031 Științe sociale și comportamentale din cadrul a șapte universități, ne permite să conchidem că programele de studii din ambele domenii reflectă parțial cerințele pieței muncii și tendințele în domeniu, iar instituțiile de învățământ superior nu au reușit să probeze/ argumenteze impactul social și economic semnificativ în viața socială a țării. Cu toate că, majoritatea absolută a universităților și-au elaborat seturile de proceduri și mecanisme de evidență a absolvenților în câmpul muncii, totuși acestea nu dețin evidențe

clare a evoluției profesionale a absolvenților sau nu se implică în monitorizarea parcursului profesional al acestora. În același timp, instituțiile dispun de Centre de ghidare în carieră, parțial funcționale, deoarece structurile menționate dispun de proceduri de ghidare și consiliere, însă acestea fie că sunt aplicate sporadic, fie sunt ineficiente.

În concluzie, consultarea sau implicarea angajatorilor, a reprezentanților organizațiilor angajatorilor și reprezentanților mediului de afaceri în diversele etape din elaborarea și evaluarea programelor de studii din învățământul superior este un mecanism direct și mai descentralizat prin care informațiile privind piața forței de muncă pot fi incluse în programele din învățământul superior. Angajatorii și reprezentanții mediului de afaceri cunosc natura competențelor de care trebuie să dispună absolvenții atunci când intră pe piața muncii, iar instituțiile de învățământ superior pot folosi aceste cunoștințe când elaborează programele universitare.

Referințe bibliografice:

- ANACEC (2018) *Regulament de organizare și funcționare a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare* (Anexa nr.1 la HG nr. 201 din 28 februarie 2018). <http://lex.justice.md/md/374547/>
- ANACIP (2015) *Regulamentul de organizare și funcționare al ANACIP* (Anexa nr. 1 la HG nr. 191 din 22 aprilie 2015). <http://anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/regulamente/send/20-regulamente/18-rom-regulamentul-cu-privire-la-organizarea-si-functionarea-agentiei-nationale-de-asigurare-a-calitatii-in-Invatamantul-profesional>
- ANACIP (2016a). *Metodologia de evaluare externă a calității în vederea autorizării de funcționare provizorie și acreditării programelor de studii și a instituțiilor de învățământ profesional tehnic, superior și de formare continuă*”, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 616 din 18 mai 2016, cu modificările ulterioare din 26.12.2018. <http://anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/metodologii>
- ANACIP (2016b) *Ghidurile de evaluare externă a programelor de studii superioare (licență, masterat, doctorat)*, aprobate de CC al ANACIP, PV nr. 9 din 23.06.2016. <http://anacip.md/index.php/ro/legislatie/anacip/ghiduri>
- BNS (2015) *Tranziția de la școală la muncă (SWTS) (runda a doua)*
- Bridgstock Ruth (2009) *The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills*, Higher Education Research & Development, 28:1, 31-44, DOI: 10.1080/07294360802444347
- Copps, J. & Plimmer, D. (2013). *Inspiring impact - The journey to employment - a guide to understanding and measuring what matters for young people*, s.l.: NPC.
- Cotton, K. (1993). *Developing Employability Skills*, s.l.: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Comisia Europeană/EACEA/Eurydice, 2015. *Spațiul european al învățământului superior în 2015: Raport privind implementarea procesului Bologna*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. http://publications.europa.eu/resource/cellar/91f926b2-6965-4abe-a1be-600903e4df93.0002.01/DOC_1

- Comisia Europeană (2017) Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o nouă agendă a UE pentru învățământul superior. {SWD(2017) 164 final}. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0247&from=RO>
- Consiliul Uniunii Europene (2012). Proiect de concluzii ale Consiliului privind capacitatea de inserție profesională a absolvenților educației și formării profesionale. Bruxelles. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=RO&f=ST%209100%202012%20INIT>
- European Commission (2018). *Promoting the Relevance of Higher Education*. ISBN: 978-92-79-80311-6, 83p. doi: 10.2766/048735
- European Commission (2009) *The Bologna Process 2020. The European Higher Education Area in the new decade*. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve. http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/Bologna/conference/documents/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communicu%C3%A9_April_2009.pdf
- EHEA (2012). Bucharest Communiqué. Making the Most of Our Potential: Consolidation the European Education Area. http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2012_Bucharest/67/3/Bucharest_Communique_2012_610673.pdf
- Finch, D. F., Hamilton, L. K., Riley, B. & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-70.
- Foia de parcurs privind agenda de reforme prioritare (semestrul II, 2017). <http://www.e-democracy.md/files/docs/foaie-parcurs-agenda-reforme-prioritare-2017.pdf>
- Harvey, L. (2010). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109, <http://dx.doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*, London: Department for Education and Employment.
- Kalufya, N. & Mwakajinga, L. (2016). Employability of Graduates from Higher Education Institutions in Tanzania. *Institute of Social Work Journal*, Vol. 1, No. 2, 2016
- Knight, P. T. & Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16, <http://dx.doi.org/10.1080/1356251032000052294>
- Knight, P. & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*, London: Routledge Falmer
- Kolster, R., & Westerheijden, D. F. (2014). *Employability of professional bachelors from an international perspective: final report*. Enschede: CHEPS.MECC (2014a) Ghid metodologic de creare și funcționare a centrului universitar de ghidare și consiliere în carieră, Chișinău 2014. https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul_nr._970_din_10.09.14_ghid_metodologic_de_creare_si_functionare_a_centrului_universitar_de_ghidare_si_consiliere_in_cariera.pdf
- MECC (2014b) Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”, aprobată prin HG Nr. 944 din 14.11.2014. https://mecc.gov.md/sites/default/files/1_strategia_educatia-2020_3.pdf
- MECC (2014c) Codul educației al Republicii Moldova, Legea nr. 152 din 17.07.2014. <http://lex.justice.md/md/355156/>.

- MECC (2016) Planul de acțiuni al guvernului pentru anii 2016-2018 (sectorul educație). https://mecc.gov.md/sites/default/files/pag_2016-2018_extras.pdf
- Mühleck, K., Grabher, A., Hauschildt, K., Litofcenko, J., Mishra, S., Ryska, R., Unger, M., & Zelenka, M. (2016). *Testing the Feasibility of European Graduate Study. Final Report of the EUROGRADUATE feasibility study*, Hanover: German Centre for Higher Education Research and Science Studies.
- Pool, L. D. & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of. *Education + Training*, 49, 277 - 289.
- Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum. *Education + Training*, 49(8/9), 605-619.
- Smith, C., Ferns, S. & Russell, L. (2014). *Conceptualising and measuring 'employability' – lessons from a National OLT Project*. Gold Coast, Australian Collaborative Education Network Limited, pp. 1-10
- Standarde și linii directoare pentru asigurarea calității în Spațiul European al Învățământului Superior (ESG). Aprobate de Conferința Ministerială de la Erevan, 14-15 Mai 2015. <https://enqa.eu/indirme/esg/ESG%20in%20Romanian%20by%20ARACIS.pdf>
- Stiwne E. E. & Alves M. G. (2010), Higher Education and Employability of Graduates: will Bologna make a difference? *European Educational Research Journal*, Vol. 9 (1), 2010. <http://dx.doi.org/10.2304/eej.2010.9.1.32>
- Støren, Liv Anne & Aamodt Per Olaf (2010) The Quality of Higher Education and Employability of Graduates, *Quality in Higher Education*, 16:3, 297-313, DOI: [10.1080/13538322.2010.506726](https://doi.org/10.1080/13538322.2010.506726)
- Study, D. J. & Kottke, J. L. (2014). *Another Model of Employability? Considering the RAW Framework*, California : Presented at the 26th Association for Psychological Sciences Annual Convention, San Francisco, CA,.
- Sumanasiri, E. G. T., Yajid, M. S. A. & Khatibi, A. (2015). Conceptualizing Learning and Employability “Learning and Employability Framework”. *Journal of Education and Learning*, 4(2), 54-63, <http://dx.doi.org/10.5539/jel.v4n2p53>
- Tomlinson, Michael (2012) Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes, *Higher Education Policy*, 2012, 25, (407–431)
- UNDP & INCE (2017) Tinerii pe piața muncii din Republica Moldova: competențe și aspirații. https://md.undp.org/content/dam/moldova/docs/tinerii_pe_piata_muncii_final.pdf
- Wellman, N. (2010). The employability attributes required of new marketing graduates. *Marketing Intelligence and Planning*, 28(7), 908-930, <http://dx.doi.org/10.1108/02634501011086490>
- Wickramasinghe, V. & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226-244.
- Woya Ashenafi Abate (2019) Employability among Statistics Graduates: Graduates' Attributes, Competence, and Quality of Education. *Education Research International*, Volume 2019. Available online: <https://doi.org/10.1155/2019/7285491>