

ANALIZA SITUAȚIEI ABSOLVENȚILOR PE PIAȚA MUNCII. PERSPECTIVĂ PEDAGOGICĂ

CARMEN MIHAELA, CREȚU¹
OANA ANDREEA, CHISĂLIȚĂ²

Rezumat:

Lucrarea de față realizează o analiză a unei direcții de cercetare din ce în ce mai importante în domeniul științelor educației: angajabilitatea și inserția absolvenților. În prima parte a acestei lucrări sunt incluse rezultatele cercetărilor științifice care au analizat inserția absolvenților și migrația circulară a forței de muncă. În cea de-a doua parte, sunt incluse rezultatele unui studiu privind situația pe piața muncii a 496 absolvenți ai specializărilor Științele Educației și Psihologie din cadrul Universității "Alexandru Ioan Cuza" din Iași. Metodologia acestui studiu a inclus un chestionar cu întrebări închise și deschise și a avut la bază indicatorii ARACIS: statutul pe piața muncii, durata dintre absolvire și prima angajare, angajarea în domeniul studiilor, implicarea în activități de antreprenariat. Lotul acestui studiu cuprinde 6029 de absolvenți de licență ai promoțiilor 2010 și 2011, din cadrul tuturor facultăților și specializărilor. Dintre aceștia, 8.2% sunt absolvenți ai specializărilor Facultății de Psihologie și Științele Educației. Concluziile pot fi valorificate pentru dezvoltarea politicilor educaționale din învățământul superior, fiind utile atât decidenților de politici de la nivelul Ministerului Educației și Cercetării Științifice, cât și mediului universitar românesc din domeniul psihologie și științelor educației.

Cuvinte cheie: inserție, angajabilitate, absolvenți, învățământ, România, universitate, psihologie, științe ale educației

Abstract:

This paper provides a review of a new and increasingly important research direction in education sciences: graduates' employability and insertion. The first part of this work includes a literature review of the studies developed so far and the second part includes the results of a quantitative study developed at Alexandru Ioan Cuza University of Iasi (AICU). The study aims to identify the situation on the labor market of 496 graduates of the Faculty of Psychology and Education Sciences. The methodology of this study included a questionnaire with open and closed questions which was developed based on the following indicators provided by the Romanian Agency for Quality Assurance in Higher Education: duration between graduation and the first job, graduate's status of the labor market,

¹ Prof. univ. dr., Prorector pentru activități studentești și parteneriate cu mediul economic și sectorul public, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, carmen.cretu@uaic.ro

² Cercetător, Centrul INSERT, Departamentul Servicii pentru Studenți și Absolvenți, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, oana.chisalita@uaic.ro

development of entrepreneurial activities. The study includes 6029 bachelor graduates of 2010 and 2011, from all faculties and specializations. Of these, 8.2% graduated study programs of the Faculty of Psychology and Educational Sciences. The conclusions of the study can be used for further development of educational policies, both at national and institutional level.

Keywords: insertion, employability, graduates, higher education, Romania, university, psychology, educational sciences

Introducere

Perceput tot mai mult ca fiind centrul dezvoltării economice (Altbach, Reisberg și Rumbley, 2009, p.XII), învățământul universitar contemporan a avut de traversat schimbări care au contribuit, pe de o parte, la articularea lui la evoluția și nevoile societății și, pe de altă parte, la dezvoltarea lui dincolo de granițele naționale. Una dintre aceste schimbări este reprezentată de angajabilitatea absolvenților, concept cheie, care pune în centru preocuparea pentru situația absolvenților dar și nevoia dezvoltării unor experiențe de învățare care să faciliteze inserția viitorilor angajați, precum și cel de migrație circulară care include integrarea, pe o altă piață a forței de muncă decât cea în care s-au pregătit, a unor specialiști [Sandu, 2000; Șerban și Grigoraș, 2000]. Atât articularea învățământului superior la realitatea din piața muncii, cât și dezvoltarea unor noi experiențe de învățare implică existența unei colaborări strânse între decidenții de politică educațională la nivel național-universități-angajatori. De altfel, un studiu în care au fost intervievați 1344 de directori executivi din întreaga lume ($N_{EUROPA}=551$, $N_{EUROPA\ de\ VEST}=329$, $N_{EUROPA\ CENTRAL\ \&\ EST}=113$) a reliefat faptul că 41% dintre ei ($N=551$) consideră că această creare a *”unei forțe de muncă bine pregătite ar trebui să fie una dintre primele trei priorități ale oricărui guvern”* [PwC, 2014, p16].

Evidențe în literatura de specialitate

Considerat a fi un *”concept complex și polisemantic ce include diferite tipuri de deprinderi”* [Argos și Ezquerra, 2014, p.290], angajabilitatea reprezintă *”adaptabilitate proactivă”* ce include o foarte bună cunoaștere a carierei, o bună capacitate de adaptare și foarte bune deprinderi de relaționare [Fugate et al, 2004, apud Asonitou, 2015, p.284]. Harvey [2001, pp.100-102] realizează distincția între angajabilitatea individuală (*individual employability*) și angajabilitatea instituțională (*institutional employability*). Angajabilitatea individuală reprezintă *”înclinația individului de a găsi un loc de muncă”* și este analizată în funcție de **cinci caracteristici:**

1. *tipul locului de muncă* (loc de muncă versus loc de muncă pentru absolvenții studiilor terțiare);
2. *sincronizarea angajării* (angajarea la o anumită perioadă după absolvire versus angajarea, indiferent când, numai să nu necesite repregătirea, reconversia profesională);
3. *caracteristicile dovedite la angajare* (absolventul are toate competențele solicitate de postul respectiv versus absolventul are abilitatea de a învăța și de a dezvolta rapid competențele solicitate de acel post);
4. *învățarea viitoare* (obținerea diplomei nu reprezintă sfârșitul învățării versus diploma certifică dobândirea unor cunoștințe și competențe);
5. *deprinderile și competențele care determină nivelul de angajabilitate al unui absolvent* (deprinderi și competențe de bază care pot fi valorificate în orice instituție versus deprinderi și competențe specifice unui anumit sector de activitate, unei anumite organizații).

În acest fel, situația fiecărui absolvent reprezintă rezultatul asumării unei responsabilități individuale, aspect recunoscut chiar și de către studenți [Huang, 2013, p.94;]. Angajabilitatea ca responsabilitate instituțională se evidențiază atunci când clasificarea universităților este determinată în funcție de rata de angajare a absolvenților. Astfel, dezvoltarea angajabilității este urmărită în mod sistematic și este inclusă explicit și integrat în programele de studii [Harvey, 2001, p.102]. Prin urmare, angajabilitatea influențează foarte mult imaginea unei universități și presupune pregătirea unor absolvenți flexibili, creativi și dornici să învețe pe parcursul întregii vieți [Eurico, da Silva, do Valle, 2015, p.30; Gracia, 2009, p.304].

Nivelul de inserție și angajabilitate al absolvenților depinde de deprinderile de lucru, dar și de cunoștințele și competențele dobândite, fie că vorbim de competențe soft sau de competențe hard [Frank și Meyer, 2007, p.305; Argos și Ezquerro, 2014, p.290; Lambro 2012, apud Netedu, 2013, p.9]. Competențele soft includ: lucrul în echipă, abilitățile de comunicare, flexibilitatea, răbdarea, motivația², capacitatea de persuasiune, managementul timpului etc. Competențele hard sunt specifice domeniului studiat. Dacă utilitatea dezvoltării competențelor hard e de necontestat, studiile indică faptul căși asigurarea dezvoltării deprinderilor soft în cadrul activităților desfășurate în mediul universitar [Argos și Ezquerro, 2014, p.290] este foarte importantă, dacă dorim ca viitorul angajat să aibă ”posibilitatea de a dezvolta acea combinație de cunoștințe, competențe, deprinderi și aptitudini necesare pentru a avea succes pe piața muncii” [EC, 2010b, p.10].

Situația tinerilor din Uniunea Europeană

Uniunea Europeană vizează ca, până în 2020, 75% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani să aibă un loc de muncă [EC, 2010a, p.3]. România a stabilit atingerea unui procent de 70%³. În cadrul politicilor care vizează creșterea ratei de angajabilitate, au fost dezvoltate o serie de programe care urmăresc sprijinirea tinerilor cu vârsta până în 25 de ani (absolvenți de studii terțiare, secundare, persoane care nu sunt angajate, dar nu participă la vreun program de formare – *NEET*). Dintre acestea, reamintim: ”Primul tău loc de muncă Eures” și ”Garanția pentru Tineret”. În **Figura 1** și **Figura 2** sunt prezentate datele privind rata de șomaj și evoluția ratei de angajare a tinerilor. Datele au la bază informațiile centralizate la nivelul EUROSTAT.

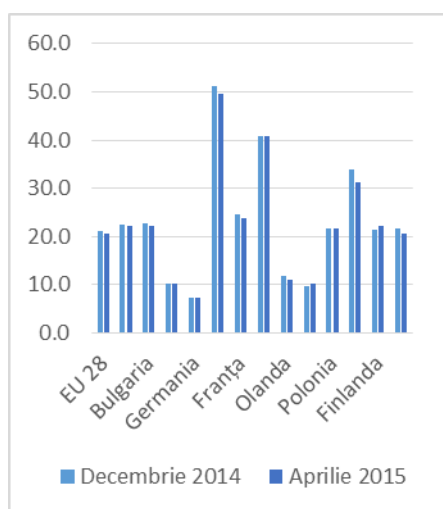


Figura 1 Rata de șomaj în rândul tinerilor cu vârsta până în 25 de ani⁴

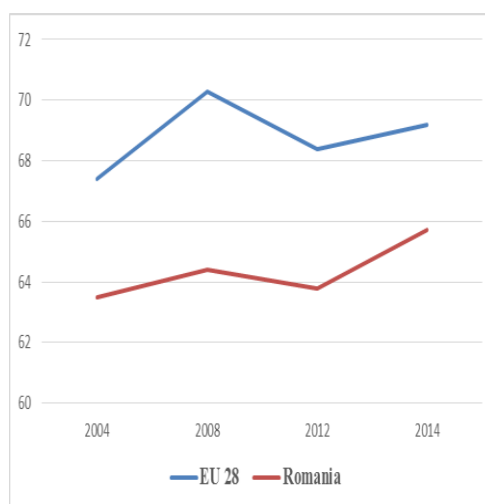


Figura 2 Evoluția ratei de angajare a tinerilor cu vârsta până în 25 de ani⁵

³http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_ro.pdf

⁴<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁵http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1, Guvernul României, 2015, p.7

Deși în perioada 2009-2011 a fost înregistrată o scădere a ratei de angajare, în prezent, atât la nivel european, cât și în țara noastră a fost înregistrată o creștere a ratei de angajare a persoanele din categoria 20-64 de ani.

Metodologie

Studiul de față vizează identificarea situației absolvenților pe piața muncii și a fost realizat prin intermediul anchetei pe bază de chestionar. Instrumentul utilizat a fost adoptat la nivel instituțional încă din anul 2011, iar completarea lui e obligatorie pentru toți absolvenții. Chestionarul privind inserția absolvenților include atât întrebări închise (statutul pe piața muncii, durata de timp dintre absolvire și angajarea la primul loc de muncă, angajarea în domeniul studiilor, implicarea în activități de voluntariat), cât și întrebări deschise (postul ocupat, organizația).

În cadrul acestei cercetări au fost implicați **6029** de absolvenți de la toate facultățile, din promoțiile 2010-2011. Dintre aceștia, **496** (8.2%) sunt absolvenți ai următoarelor specializări: *Psihologie* (N=285), *Pedagogie* (N=28), *Pedagogia Învățământului Primar și Preșcolar* (PIPP, N=141) și *Psihopedagogie specială* (N=38).

Tabelul 1 Numărul absolvenților din cadrul fiecărei specializări, în funcție de anul absolvirii

	2010	2011
Psihologie	204	81
Pedagogie	21	7
PIPP	79	62
PPS	14	24

N=496

Răspunsurile absolvenților evidențiază faptul că cea mai mare rata de angajare este înregistrată în rândul absolvenților specializării Pedagogia Învățământului Primar și Preșcolar, unde 91.48% dintre absolvenți au găsit un loc de muncă. Situația nu e la fel pentru celelalte specializări. Aceasta, întrucât doar 63.5% dintre absolvenții specializării Psihopedagogia Specială, 42.10% dintre cei de la Psihologie și 35.71% dintre cei de la Pedagogie sunt angajați.

Tabel 2 Statutul pe piața muncii, în funcție de specializare

	Angajat	Neangajat
Psihologie	120	165
Pedagogie	10	18
PIPP	129	12
PPS	24	14

N=496

Durata de timp dintre absolvire și prima angajare diferă în funcție de specializare. Dacă pentru absolvenții de la Psihologie, este necesar aproximativ un an pentru a găsi un loc de muncă în domeniu, pentru cei de la specializările Științe ale Educației perioada este mai mică, media fiind de trei luni. O posibilă explicație a acestei diferențe poate fi și faptul că, la câteva săptămâni după absolvire, cei interesați să lucreze în învățământ participă la concursul de titularizare.

110 absolvenți de la Psihologie au oferit mai multe informații despre locurile de muncă. Analiza răspunsurilor reliefează faptul că jumătate dintre absolvenții acestei specializări (N=56) lucrează în alt domeniu decât cel pentru care s-au pregătit în timpul studiilor. O situație asemănătoare este înregistrată și în rândul absolvenților de la Pedagogie (N_{răspunsuri}=8, N_{altdomeniu}=2), unde un absolvent din patru lucrează în alt domeniu. La polul opus, se află absolvenții de la PIPP. Dintre 115 absolvenți care au oferit detalii despre locurile de muncă, doar 4.34% (N=5) lucrează în alt domeniu.

Care sunt principalii angajatori ai absolvenților Facultății de Psihologie și Științe ale Educației? Pentru absolvenții de la PIPP, PPS și Pedagogie, principalul angajator e reprezentat de *Inspectoratele Școlare Județene* din toată regiunea Moldovei, absolvenții fiind integrați în grădinițe, școli și școli speciale.

Absolvenții de la Psihologie au o paletă mai largă de opțiuni, ei fiind angajați în:

- *Direcții Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului* (Iași, Botoșani, Vaslui, Suceava),
- *Centre Școlare pentru Educație Incluzivă, școli speciale, școli alternative și alte școli din toate județele Moldovei* ("Sf. Andrei", "C. Păunescu", "Maria Montessori", Centrul "Sf Voievod Ștefan cel Mare" etc),
- *spitaleși alte instituții ale statului* (Neamț, Spitalul de urgențe "Sf. Ioan cel Nou", Institutul de Boli Cardiovasculare, Penitenciar, MAPN),
- *fundații și organizații nonguvernamentale* (Fundația "FARA" România, Asociația "Și Eu Pot", Centrul Paideia, Fundația Corona).

Lipsa unui loc de muncă nu atrage după sine absența oricărei activități profesionale, absolvenții studiilor de licență orientându-se și spre alte forme de dezvoltare a carierei. După cum putem constata în **Figura 3**, mare parte dintre absolvenții fără loc de muncă aleg că *continue formarea profesională* și se orientează spre programe masterale, în timp ce 2.01% au ales să devină liber profesioniști (N=10, N_{Psihologie}=9, N_{PIPP}=1). 0.60% dintre absolvenți au ales să devină antreprenori (N=3). Toți cei 3 au finalizat studiile la specializarea Psihologie.

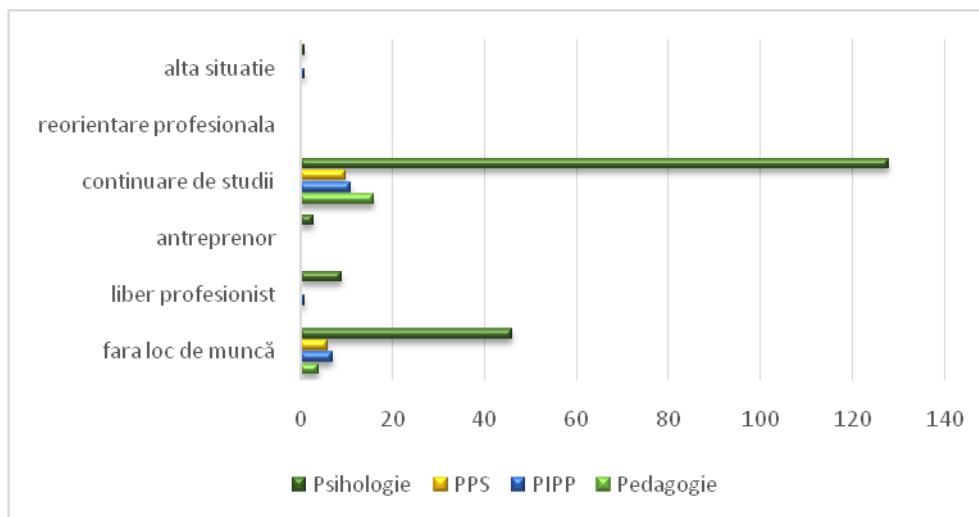


Figura 3 Situația absolvenților neangajați

Dintre absolvenții de la **Psihologie** care au continuat studiile, 88.96% (N=137, N₂₀₁₀=105, N₂₀₁₁=32) s-au orientat către *un master în același domeniu*. 97.08% dintre aceștia au ales un master la UAIC. Cei care nu au continuat studiile în domeniul Psihologiei, s-au orientat către următoarele specializări: asistență socială, economie, medicină, relații publice, resurse umane. Cei care au ales să urmeze un master în același domeniu, dar la *altă universitate*, s-au îndreptat către Universitatea din București, Universitatea Babeș Bolyai din Cluj, Universitatea din Pitești, Universitatea "Andrei Saguna" din Constanta, Universitatea "Spiru Haret" din București. Dintre cei 5 absolvenți de la Psihologie care au ales să studieze în *străinătate*, doar doi au menționat și instituția: Universitatea Lille 3 și Universitatea din Chișinău. Toți absolvenții specializării **Psihopedagogie specială** care au continuat studiile au rămas în țară și au ales același domeniu de studiu. 87.5% dintre aceștia (N=14, N₂₀₁₀=6, N₂₀₁₁=8) au urmat un master la UAIC. Cei doi care au ales altă universitate, s-au îndreptat spre un master de la Universitatea din București. Cei 19 absolvenți ai specializării **Pedagogie** care au continuat studiile au ales un program de la UAIC. 16 dintre ei (N₂₀₁₀=15, N₂₀₁₁=2) au ales același domeniu. Toți cei 17 absolvenți ai specializării **PIPP** care au continuat studiile, au urmat un program de master din același domeniu, tot în cadrul UAIC. În **Figura 4** sunt sistematizate răspunsurile studenților care nu au un loc de muncă, în funcție de specializare și de anul absolvirii.

Procentul ridicat de absolvenți care aleg să continue studiile în același domeniu, tot în cadrul UAIC, poate fi interpretat și ca un demers de validare a

experienței de învățare începute în timpul studiilor de licență, dar și ca indicator al nivelului ridicat de satisfacție a absolvenților față de calitatea actului educational din cadrul acestei instituții.

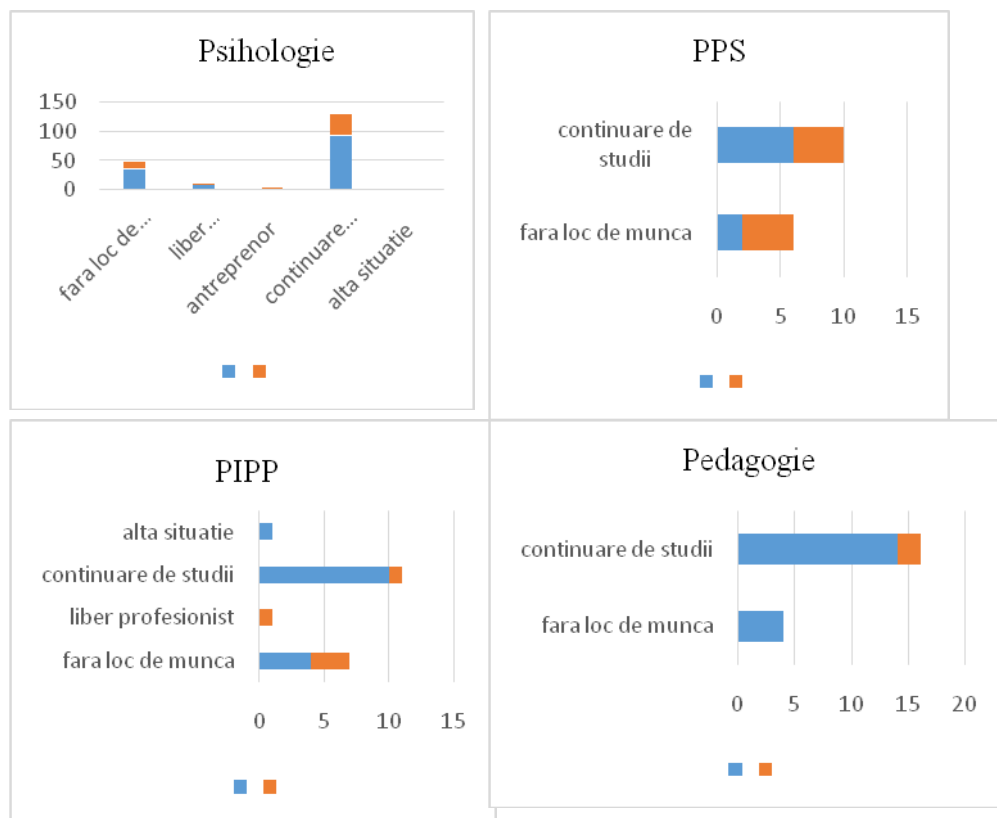


Figura 4 Situația studenților neangajați, în funcție de anul absolvirii și specializare

Concluzii

Situația absolvenților Facultății de Psihologie și Științe ale Educației este influențată de specializarea absolvită. Pe de o parte, avem absolvenții specializării PIPP care își găsesc repede un loc de muncă în domeniul în care au fost pregătiți și care se orientează spre un master din același domeniu. În continuare sunt absolvenții de la Pedagogie și PPS care, orientându-se spre ISJ, găsesc locuri de muncă și aleg să rămână în același domeniu. În al treilea rând, găsim absolvenții de

la Psihologie. Aceștia, nu numai că sunt în număr mai mare, dar au și o paletă mult mai bogată de opțiuni atunci când vor să se angajeze. Cu toate acestea, în rândul absolvenților de la Psihologie, găsim un număr ridicat de tineri care nu sunt integrați pe piața muncii decât după un an de la absolvire sau care aleg să se orienteze spre un domeniu conexe celui în care s-au specializat. De ce apare o astfel de situație? O explicație ar putea fi legată de slaba cunoaștere a propriilor înclinații și interese, de absența mijloacelor de control față de cunoștințele și competențele celor admiși la studii de licență. Aceasta, întrucât la toate celelalte specializări admitere include câteva probe specifice. Autocunoașterea reprezintă un element important în alegerea parcursului de carieră, elevii și studenții având nevoie de sprijin pentru a putea conștientiza și valorifica resursele de care dispun, astfel încât să realizeze o alegere potrivită. O modalitate prin care școala și universitatea pot pregăti elevii pentru o astfel de alegere este reprezentată de orele de consiliere în carieră. Cu toate acestea, potrivit LEN 1/2011, fiecare școală și universitate ar trebui să pună la dispoziția elevilor și studenților astfel de servicii, subfinanțarea educației nu permite accesul tuturor la astfel de facilități. O altă explicație ar putea fi reprezentată de absența *"deprinderilor de lucru, dar și a comunicării și conlucrării insuficiente dintre universități, absolvenți și angajatori"* (Cretu, 2014). Piața locurilor de muncă a suferit transformări ce erau imposibil de imaginat în urmă cu un deceniu, iar universitatea pregătește viitori angajați pentru poziții care poate nici nu au fost inventate. Prin urmare, dacă dorim să ne asigurăm că absolvenții noștri găsesc locuri de muncă și sunt suficient de bine pregătiți, atunci este necesar să colaborăm cu potențialii angajatori, să adaptăm oferta curriculară la nevoile de pe piața muncii. Un prim pas, ar putea fi reprezentat de implicarea absolvenților care lucrează deja în domeniu. Contactarea lor, încheierea unor protocoale de parteneriat pentru facilitarea accesului la stagii de practică, inițierea unor programe de mentorat și dezvoltarea unor cercetări comune care să conducă la redactarea lucrărilor de finalizare a studiilor sunt doar câteva dintre strategiile care ar putea fi utilizate. Chiar și pentru absolvenții de la PIPP, care găsesc foarte repede un loc de muncă în domeniu, sunt necesare strategii care să asigure faptul că sunt suficient de bine pregătiți pentru a realiza activități de calitate, într-un învățământ care, pe fondul evoluției tehnologice, va suferi transformări imposibil de prevăzute.

Limitele cercetării

Numărul mic de chestionare completate de absolvenții de la Pedagogie și PPS nu face ca datele să poată fi comparabile, însă informațiile obținute pot constitui un punct de pornire în identificarea unor strategii de creștere atât a nivelului de angajabilitate a absolvenților acestor specializări, dar și de colaborare cu viitorii angajatori pentru a identifica locuri de practică potrivite care să le permită exersarea

competențelor dobândite în timpul studiilor, aplicarea cunoștințelor învățate, aplicarea principiului legării teoriei de practică.

BIBLIOGRAFIE

- Altbach, P.G., Reisberg, L., Rumbley, L.E., (2009), Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution, UNESCO, Paris;
- Argos, J., & Ezquerra, P. (2014). Universities and Skills for Employability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 290-296;
- Asonitou, S. (2015). Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283-290;
- Cretu, 2014, *How can Universities reduce youth unemployment in a time of increasing migration and changing patterns of work?* Paper presented at the Coimbra Group Meeting organized by the University of Konstanz, Germany.
- Eurico, S. T., da Silva, J. A. M., do Valle, P. O. (2015). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16, 30-42;
- European Commission, 2010a, EUROPE 2020-A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, 1-37. Accesat pe 23.04.2015 la adresa:<http://ec.europa.eu>;
- European Commission, 2010b, An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, 1-21. Accesat pe 28.04.2015 la adresa:<http://ec.europa.eu>;
- Frank, J. D., Meyer, W. J., 2007, University expansion and the knowledge society, *Theory and Society*, 36 (4), 287-311;
- Gracia, L. (2009). Employability in higher education: Contextualizing female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. *Journal of Education and Work*, 22, 301-318.
- Guvernul României, 2015, Programul Național de Reformă, 1-86. Accesat pe 13.05.2015 la adresa:http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_romania_ro.pdf
- Harvey, L. (2001) Defining and Measuring Employability, *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109;
- Huang, R. (2013). International experience and graduate employability: Perceptions of Chinese international students in the UK. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 87-96;
- Netedu, A. (2013). The young's on the labor market from professionalization to integration. Specific differences between the graduates of "Alexandru Ioan Cuza" University of Iasi. *Scientific Annals of the 'Al. I. Cuza' University*, Iasi. Sociology & Social Work, 6(1), pp.1-16.
- PwC, (2014), The talent challenge.Adapting to growth, 1-24. Accesat pe 27.05.2015 la adresa:<http://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/publications/assets/ceosurvey-talent-challenge.pdf>;
- Sandu, D., 2000, Migrația circulatorie ca strategie de viață, *Sociologie Românească*, 2, pp. 5-29;
- Șerban, Monica and Vlad Grigoraș (2000): The „Dogenii” from Teleorman in Romania and

Abroad. A Study on Circular Migration to Spain, in *Sociologie Românească/Romanian Sociology* – Annual English Electronic Edition – Issue 2.