

CARACTERISTICILE ORGANIZAȚIEI PARTICULARE FURNIZOARE DE EDUCAȚIE LA NIVELUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR

GEORGESCU Nicolaie*, TĂLMĂCEAN Ioana** DOMNICA Delia-Monica***

*Universitatea „Alma Mater” din Sibiu, Str. Someșului, nr. 57
Tel/fax: +40269250008, Email: rector@uamsibiu.ro

**Universitatea „Alma Mater” din Sibiu, Str. Someșului, nr. 57
Tel/fax: +40269250008, Email: talmacean@uamsibiu.ro

***Universitatea „Alma Mater” din Sibiu, Str. Someșului, nr. 57
Tel/fax: +40269250008, Email: domnica.delia@uamsibiu.ro

Rezumat: Din literatura de specialitate rezultă că, în funcție de natura serviciilor oferite de organizația particulară, se realizează diferențierea între organizațiile furnizoare de educație la nivelul învățământului superior. Organizațiile particulare furnizoare de educație au aceleași caracteristici, dar ceea ce le poate deosebi de celelalte organizații este doar capacitatea lor de schimbare. Dacă se ia în calcul faptul că rata de promovare a examenului de Bacalaureat a scăzut la jumătate, se poate spune că ultimii 3-4 ani nu au fost foarte buni pentru universitățile private care activează în România. Reducerea numărului de studenți determină o reducere a profiturilor universităților private. Tot din literatura de specialitate rezultă că, nu se mai resimte atât de mult diferența între competențele pe care le dobândesc absolvenții de la universitățile private, față de cei de la universitățile de la stat.

Introducere

Dacă, cu ani în urmă, accentul în privința managementului organizației era pus pe latura sa operațională, iar provocarea majoră ce stătea în fața managerilor era aceea de a utiliza eficient resursele limitate pe care le aveau la dispoziție, astăzi problema-cheie pentru supraviețuirea organizației a devenit abilitatea acesteia de a se adapta adecvat mediului său turbulent și de a redresa rapid situația. [5-1]

Dezvoltarea organizațională a apărut ca un curent, evoluând apoi rapid ca urmare a faptului că s-a considerat a fi un răspuns viabil la nevoile presante ale organizațiilor. Dezvoltarea organizațională era asimilată strict conceptului de strategie. Dezvoltarea educațională reprezintă o strategie educativă care utilizează prin toate mijloacele comportamentul bazat pe experiență, pentru a oferi cel mai bun avantaj de opțiuni organizaționale într-o lume în eferescență. Înțelesul termenului educativ nu vizează organizația școlară în particular, ci mai curând capacitatea organizațiilor, în general, de a „învăța”, plecând de la propria experiență. [1-1]

Pentru a construi un sistem universitar orientat spre piață, se impun o serie de cerințe care au fost evidențiate în practica celor mai bune universități americane. Aceste cerințe sunt următoarele:

- Stabilirea poziției istorice;
- Încadrarea în tendințele internaționale de dezvoltare;
- Asigurarea calității principalelor activități din cadrul universităților (predare și cercetare);
- Construirea unui sistem de management strategic evolutiv;
- Dezvoltarea caracteristicilor universităților care au avut succes pe termen lung;
- Stabilirea unei bune colaborări între nivelurile ierarhice;

- Construirea conștientă a reputației și a imaginii instituției de învățământ;
- Investițiile în oameni;
- Diversificarea surselor de venit;
- Menținerea stabilității financiare a universității;
- Realizarea de investiții în domeniul comercial;
- Crearea unui corp de conducere specializat în deciziile comerciale;
- Transparența și disponibilitatea datelor în toate activitățile universității;
- Renunțarea la anumite activități pentru a favoriza dezvoltarea instituției;
- Menținerea unei viziuni holistice asupra universității;
- Transformarea eșecurilor în succese;
- Crearea unor evoluții de succes. [3-1]

Principalele caracteristici ale organizațiilor sunt următoarele:

- structura organizațională (complexitate, mărime, roluri și statut, relații, diferențierea activităților);
- controlul organizațional (structura ierarhică, relațiile de autoritate și putere, staff, birocratizare);
- comportamentul organizațional (scopuri, climat și cultură organizațională);
- schimbarea organizațională (flexibilitate, promovarea inovațiilor, dezvoltarea personalului). [1-2]

Managementul educațional are o sferă mai largă de cuprindere, având posibilitatea să racoleze și alte sisteme din sfera educației: formale, nonformale, informale, în atingerea finalităților educaționale: ideal, scopuri, obiective, conducerea școlii fiind limitată doar la nivelul acesteia ca organizație. [4-1]

Schimbarea trebuie să reprezinte un element cheie pentru fiecare universitate, căpătând astfel un caracter instituționalizat. [1-2]

Dezvoltarea organizațională înseamnă schimbări per-

manente și continue, adaptări firești la condițiile mereu schimbătoare.

Paradigma dezvoltării organizaționale se adresează atât individului cât și organizației, colaborării pentru schimbare și participării la realizarea acesteia. Principalele valori la care se referă acțiunile dezvoltării organizaționale sunt:

- Respectul persoanelor;
- Încredere și sprijin;
- Nivelarea puterii;
- Confruntarea;
- Participarea. [5-1]

Când vorbim de schimbare în educație ne referim, aproape în mod obligatoriu și automat, la procesul de reformă prin care a trecut și încă mai trece școala românească. Ea a reprezentat subiectul unor polemici aprinse legate de oportunitatea și efectele sale asupra școlii ca organizație sau asupra procesului de învățământ. Acesta este și motivul pentru care considerăm necesară radiografierea tuturor tipurilor de schimbări promovate de reforma educației, așa cum au avut loc la nivelul învățământului superior românesc. [1-3]

Esențialul într-o dezvoltare organizațională este evaluarea. Aceasta constă într-un proces prin care se stabilește măsura în care obiectivele au fost realizate și dacă sunt necesare acțiuni viitoare. Succesul sau insuccesul unui program de dezvoltare organizațională depinde, într-o apreciazabilă măsură, de forța bazei de cercetare desfășurate în vederea acțiunii de schimbare. [5-2]

Cea ce trebuie să subliniem este că orice proces de reformă cunoaște, în opinia majorității specialiștilor, trei etape distincte:

a) Etapa formulării politicii de reformă curriculară – constă în operaționalizarea idealului educațional în finalități care să faciliteze trecerea de la dezirabil, de la proiectul valoric absolut, la contextul real în care acestea pot fi transpuse;

b) Etapa implementării reformei – presupune construirea instrumentelor specifice: planuri, programe, materiale suport, norme metodologice etc. Importanța lor este generată din faptul că oferă ocazia de transmitere a cunoașterii prin actul predării și învățării;

c) Etapa de monitorizare și evaluare a reformei – permite consacrarea performanțelor proiectate inițial. Majoritatea celor implicați în analiza reformei educației consideră că, cel puțin la acest moment, e prematur să formulăm judecăți definitive referitoare la efectul calitativ al reformei. [1-4]

Organizația care învață implică toți salariații în identificarea și rezolvarea problemelor, ceea ce face posibil ca organizația să experimenteze continuu, să îmbunătățească și să-și mărească capacitatea sa de a furniza noi produse și servicii clienților săi. Organizația care învață adaugă valoare pentru clienți, prin aceea că răspunde rapid noilor nevoi, creând modalități de satisfacere a acestora. Organizația care învață găsește modalități de a crea avantaj competitiv sustenabil în activitățile pe care le desfășoară. Salariații, care lucrează într-o organizație care învață, își furnizează reciproc informații veridice. Informațiile privind performanța, calitatea, satisfacerea clienților și competiția circulă rapid. Se crează un nivel extraordinar de înalt de încredere între manager și salariați bazat pe un set comun de valori orientate spre client. [5-3]

Organizația care învață investește foarte mult în training prin aceea că oferă oportunități fiecărui salariat. În era „organizației care învață”, cuvântul la ordinea zilei este și va rămâne pentru mult timp *creativitatea și inovarea*. [5-4]

Creativitatea reprezintă capacitatea organizației care învață de a produce idei inovatoare și utile. Aceste idei trebuie să se deosebească de cele care au fost folosite în trecut, răspunzând problemelor sau organizațiilor prezente. Creativitatea permite o evaluare mai bună și o înțelegere mai bună a problemelor, facilitând identificarea tuturor opțiunilor viabile.

Inovarea este o formă particulară a schimbării, mai specializată. Este vorba de punerea în practică a unei idei noi axată pe lansarea sau ameliorarea unui produs, a unui serviciu sau proces.

O organizație învață atunci când dobândește informații sub toate formele indiferent de mijloc (cunoștințe, know-how, tehnici și practici, comprehensiuni).

Există trei surse de învățare, și anume:

- Organizația poate să învețe în propriul său cadru organizațional, din propria experiență, de exemplu din eșecurile în legătură cu anumite proiecte;
- Organizația poate să învețe în relațiile cu mediul – atunci când se produc schimbări în mediu care impune adaptări la acestea;
- Organizația poate să învețe de la partenerii ei – atunci când relațiile cu partenerii evidențiază deosebiri organizatorice care, adaptate la condițiile organizației, fac posibile valorificări ale avantajelor identificate.

Sursele de învățare constituie prilejuri de învățare cărora le corespund declanșatori și/sau stimuli pentru declanșarea procesului de învățare, [5-5] și care sunt prezentați în tabelul nr.1.

Tabelul nr. 1.
Sursele și declanșatorii învățării

Surse de învățare	A învăța din relațiile cu mediul	A învăța din propria experiență	A învăța de la parteneri
Declanșatorii ai învățării	Schimbări în mediul înconjurător, Performanțele slabe se explică prin cauze externe.	Eșecuri, Disfuncționalități, Erori, crize, creativitate.	Deosebiri organizaționale, însușirea unor noi competențe.

Sursa: Petrescu M., Stegăroiu I., Năbârjoiu N., Duică A., Popa E., 2010. *Managementul schimbării și riscului*, Ed. Biblioteca, Târgoviște, pag.130.

Trebuie recunoscut că la ora actuală managementul educațional în România s-a impus doar la nivel instituțional, adică la nivelul formal al educației și, foarte puțin, la nivelul procesului educațional în sine. Transferul în plan educativ al managementului, este greoi, deoarece specificul activității pedagogice și chiar activitatea umanist-culturală, bazat pe schimbare, pe strategie, pe abordare sistemică curriculară, pe inovare, ci pur și simplu modelul bazat pe administrare. [4-1]

Prima universitate din Europa a fost înființată la Bologna, în 1088. Ideea care a stat la baza ei a fost aceea de a realiza o comunitate intelectuală de profesori și studenți,

dedicată cunoașterii și transferului de cunoștințe de la profesori la studenți. Prima generație de universități din Europa a preluat modelul Universității din Bologna, respectiv modelul unei mici comunități intelectuale formate din studenți și profesori. Cea de a doua generație de universități din Europa a apărut ca rezultat al implicării puterilor religioase și politice. Menirea acestor universități a fost de a crea elite naționale, printr-un proces de învățământ superior bazat în principal pe transferul de cunoștințe. [3-2]

În sistemele educaționale pre-moderne, majoritatea școlilor erau private, și de obicei, depindeau de biserică. În Franța, s-a încercat naționalizarea sistemului de învățământ, ca exemplu catolic. De asemenea, în timp ce sistemul particular juca un rol major în învățământul din Japonia și Rusia, noile state erau hotărâte să lanseze inițiative educaționale majore ținând desființarea sectorului privat. În Anglia, sectorul privat oferea singurul răspuns la nevoia de educație a maselor. În mod asemănător, în primele decenii ale experienței americane, toate oportunitățile de instruire erau oferite de instituțiile particulare. [2-1]

În tabelul nr. 2. este prezentată evoluția privatizării în Germania, Franța, Anglia, SUA, Japonia și Rusia.

Tabelul nr. 2. Principalele activități care au stat la baza privatizării în unele țări

	Legătura dintre școală și forța de muncă	Centralizare	Privatizare
Germania	Burse oferite de angajatori	Centralizată, dar cu cote de finanțare la nivel local	Moderată
Franța	Școli concepute a asigura personalul pentru anumite locuri de muncă	Centralizată, dar cu cote de finanțare la nivel local	Foarte limitată
Anglia	Bazată pe principiile de piață, cu un sistem vechi în care prioritatea o au băieții	Sistem centralizat, administrare locală	Moderată cu unele subvenții de stat
SUA	Bazată pe principiile de piață	Descentralizat la nivel local	Moderată
Japonia	Școlile își utilizează relațiile pentru a-și plasa absolvenții	Centralizat	Extinsă
Rusia	Statul garantează locul de muncă	Centralizat cu implementare locală	Interzisă

Sursa: Cummings K. William. 2007. *Instituții de învățământ*, Ed. Comunicare.ro, București, pag.123.

Universitatea nu putea rămâne în afara reformei, cu atât mai mult, cu cât până în 1989 vorbim de o stagnare în introducerea schimbării la acest nivel. După 1989 se pot delimita cel puțin două aspecte care au generat suita de transformări la acest nivel:

- Reforma instituțională a universității, ceea ce a permis obținerea autonomiei academice, administrative etc., și
- Extinderea rețelei de instituții de învățământ superior la nivelul țării. [1-5]

Clasificarea universităților s-a realizat în 3 categorii, conform art. 193 din Legea Educației Naționale, nr. 1/2011, s-a făcut pe baza HG 789/2011. Potrivit legii, universitățile au fost clasificate în:

- universități de cercetare avansată și educație (categoria I).
- universități de educație și cercetare științifică sau universități de educație și creație artistică (categoria II-a)
- universități centrate pe educație (categoria a III-a).

O altă clasificare scoate în evidență primele 10 universități private în funcție de veniturile anuale, și care sunt prezentate în tabelul nr.3.

Tabelul nr.3.

Clasificarea primelor 10 universități private, din România, în funcție de rezultatele financiare, pe anul 2011

Nr. Crt.	Universitatea	Venituri (mil.euro)	Excedent (mil.euro)
1	Universitatea „Spiru Haret” București	54,7	7,70
2	Universitatea de Vest „Vasile Goldiș” Arad	15,9	0,15
3	Universitatea „Titu Maiorescu” București	10,5	2,50
4	Universitatea Româno-Americană București	8,3	0,03
5	Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” București	7,3	1,58
6	Universitatea „Andrei Șaguna” Constanța	5,9	0,34
7	Universitatea Ecologică București	5,4	1,38
8	Universitatea „Petre Andrei” Iași	4,7	-0,93
9	Universitatea „Hyperion” București	4,5	0,02
10	Universitatea „Nicolae Titulescu” București	3,8	0,87

Sursa: <http://www.zf.ro/profesii/primele-10-universitati-private-au-venituri-anuale-de-121-de-milioane-de-euro-10146367/poze/>, 1 oct 2012 Autor: Adelina Mihai , accesat 01.04.2013, ora 10.11.

Angajatorii spun însă că nu se mai resimte atât de mult diferența între competențele pe care le au absolvenții de la privat față de cei de la stat, cum se întâmpla în urmă cu zece ani. [6]

Ultimii 3-4 ani nu au fost foarte buni pentru universitățile private care activează în România, reducerea dramatică a numărului de studenți determinând o reducere pe măsură a profiturilor (excedent pentru organizații nonprofit), iar dacă luăm în calcul faptul că rata de promovare a examenului de Bacalaureat a scăzut la jumătate, foarte probabil, în anii următori, unele dintre aceste universități își vor închide porțile sau vor fuziona pentru a rezista pe piață.

Evoluția numărului de studenți, din anul 2000 și până în anul 2011, este prezentată în figura nr.1.

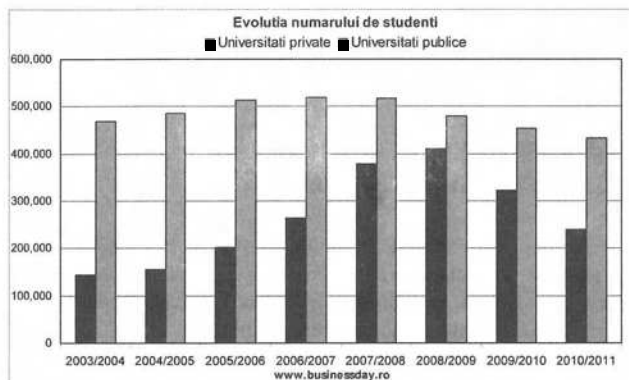


Figura nr. 1. Evoluția numărului de studenți

Sursa: <http://businessday.ro/08/2012/cum-arata-topul-ceilor-mai-mari-universitati-private-in-functie-de-profitul-obtinut-anul-trecut/>, accesat 01.04.2013, Ora 10.13.

În anul universitar 2010/2011, numărul total al studenților cuprinși în programe de licență a fost de 673.000, în scădere de la 775.000 în anul anterior, și 891.000 în 2008/2009. Dintre aceștia, doar 240.000 învățau în universități private, comparativ cu peste 400.000 în urmă cu doi ani. De remarcat faptul că numărul studenților din universitățile private a scăzut mult mai repede decât cel al studenților din universitățile publice. De asemenea, mai trebuie spus că o parte din scădere s-a datorat trecerii de la un program de studiu de patru ani, la unul de trei ani, universitățile având acum mai mulți studenți la master, aceștia nefiind cuprinși în cifrele de mai sus.

Concluzii: Pentru universitățile private capacitatea de schimbare va fi factorul de viitor care le va diferenția de alte universități. De asemenea trebuie pus accent și pe natura serviciilor oferite societății, de universitatea privată. Chiar dacă angajatorii au precizat că nu se mai resimte atât de mult diferența între competențele pe care le au absolvenții de la privat față de cei de la stat, cum se

întâmpla în urmă cu zece ani, totuși universitățile private au înregistrat o reducere a studenților. Din datele mai sus menționate rezultă că: în anul universitar 2010/2011, numărul total al studenților cuprinși în programe de licență a fost de 673.000, a înregistrat o scădere de la 775.000 studenți la 673.000 studenți, iar 240.000 învățau în universități private. De remarcat faptul că numărul studenților din universitățile private a scăzut mult mai repede decât cel al studenților din universitățile publice. În concluzie se poate preciza că în anii următori, unele dintre aceste universități private pentru a supraviețui, probabil, vor fuziona pentru a rezista pe piață.

Note bibliografice:

- [1] V. Anghelache, *Managementul schimbării educaționale. Principii, politici, strategii*, Editura Institutul European, Iași, 2012, pag.74-75, pag.73, pag.35, pag.35-36, pag.44.
- [2] K. Cummings și W. Cummings, *Instituții de învățământ*, Editura Comunicare.ro, București, 2007, pag.123.
- [3] O. Nicolescu (coordonator), *Strategia universității. Metodologie și studii de caz*. Editura Economică, București, 2007, pag.55-58, pag.19-20.
- [4] I. Papuc, M. Albu, și N.Jurcău, *Procesul decizional managerial în sfera educațională*, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2011, pag.65.
- [5] M. Petrescu, I. Stegăroiu, N. Năbârjoiu, A. Duică, E. Popa, *Managementul schimbării și riscului*, Editura Bibliotheca, Târgoviște, 2010, pag.11-12, pag.13, pag.127, pag.128, pag.129-130.
- [6] <http://www.zf.ro/profesii/primele-10-universitati-private-au-venituri-anuale-de-121-de-milioane-de-euro-10146367/poze/>, 1 oct 2012 Autor: Adelina Mihai, accesat 01.04.2013, ora 10.11.