

Cele patru păcate capitale ale mediului universitar românesc

(The four sins of the Romanian higher education)

DANIEL DAVID

Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca, România și Mount Sinai School of Medicine, New York, SUA, Str. Republicii nr. 37, Cluj-Napoca, România

Motto: “Don't bite my finger, look where I am pointing” (McCulloch).

In this brief analysis we discuss the main components of the outdated paradigm that is still foundational for the Romanian higher education. Each component is critically presented and new modern alternatives are proposed. We argue that a new modern paradigm should (1) reconceptualize the meaning of higher education [e.g., to emphasize master and doctoral studies rather than only (mainly) undergraduate studies]; (2) offer clear evidence-based strategies for development and organization (e.g., when and how to create new competitive academic programs/structures); (3) propose supportive financial mechanisms; and (4) clarify the academic and social status of university professors (e.g., tenure track system, financial status/salary level).

Keywords: Paradigm, Reform, University, Higher Education.

I. Introducere

Nu doresc să mă înscriu în lista numeroșilor gânditori/comentatori care dau mereu lecții mediului academic românesc. Este drept că am fost dintre aceia care o vreme au scris și s-au implicat într-o reformare echilibrată a mediului academic românesc, fără a da lecții, spunându-mi doar, ca expert, punctul de vedere personal. Cine dorea să-l ia în seamă bine, cine nu, tot bine. Iar unele lucruri bune s-au realizat! Prea puține, însă, în raport cu efortul depus, lucru care m-a făcut să renunț la astfel de demersuri și să mă refocalizez doar pe aspectele profesionale. Am renunțat, mai ales, când am văzut că în țară politica bate expertiza și că în loc ca expertiza să ghideze politica, adesea, expertii justifică postfactum deciziile politice (adesea eronate).

Revin, punctual, cu acest articol, la invitația editorului Revistei de Politica Științei și Scientometrie, stimulat de tristețea uriașă că, din nou, nicio universitate românească nu reușește să spargă măcar pragul de jos al Topului-500 în clasamentele internaționale importante ale universităților din 2013. Nu ar fi o problemă că am fi la coada unui clasament al cunoașterii, dacă acest lucru nu ar avea implicații pe termen mediu și lung asupra țării (competitivitatea economică) și oamenilor acesteia (calitatea vieții lor).

Trăind, acum, cu un picior în țară și cu unul în SUA, simt, parcă, mai pregnant ca niciodată, discrepanța uriașă între mediul academic din țară și cel din SUA. Sigur, am simțit această discrepanță de la începutul activității mele în SUA (din 2000), dar speram că ea se va reduce pe măsură ce ne dezvoltăm și noi. Văzând, după mai mult de 10 ani de analize (timp în care am comentat și scris în domeniu), că acest lucru nu se întâmplă, îngrijorarea inițială devine, acum, tot mai puternică. Ne-am dezvoltat, nu spun nu! Dar alții s-au dezvoltat într-un ritm mai alert, lăsându-ne pe aceleași poziții codașe (vezi și ultimele clasamente internaționale ale universităților lumii, spre exemplu ARWU, 2013).

Nu am de gând nici să fac aici o analiză detaliată a mediului academic din țară, la nivel de mecanisme/modele. Am făcut acest lucru în alte articole ale mele publicate în ultimii 10 ani (vezi și la <http://www.danieldavidubb.wordpress.com>). Aș prezenta însă acum, punctual, o poziție la un nivel mai general, structural, paradigmatic.

Simplu și direct spus, cred că greșeala făcută până acum a fost că am încercat să introducem mecanisme/modele specifice moderne (de exemplu, ce tip de publicații trebuie să vizăm? ISI sau non-ISI?) într-o paradigmă veche. S-a creat, astfel, o tensiune extraordinară în sistem. Cred că ar trebui să

procedăm radical diferit! Este nevoie de o schimbare a paradigmei în care gândim și funcționăm. Abia apoi putem discuta nuanțele și noile mecanisme/modele. Altfel, va trebui să luptăm cu disperare pentru orice mecanism/model normal în universitățile de prestigiu, pe care dorim să-l aducem și în țară, deoarece acesta este incompatibil cu însăși paradigma în care gândim acum, nu doar cu o practică specifică. Haideți, așadar, să ne regândim paradigma, conectându-ne intelectual la mediul academic performant din străinătate, fără însă a ignora necesitățile și particularitățile mediului românesc. Dar aceste particularități trebuie să se vadă în mecanismele/modelele specifice angajate într-un cadru paradigmatic, nu în cadrul paradigmatic propriu-zis. În plus, ca regulă fundamentală, particularizarea, adaptarea contextuală a unui mecanism/model, nu trebuie să anuleze funcția de bază a mecanismului/modelului contextualizat!

II. Cele 4 păcate capitale care fundamentează paradigma în care funcționează mediul universitar românesc

Așadar, care sunt asumptiile paradigmatiche revolute (a se citi „păcate”) care ne blochează în asimilarea unei noi paradigme, care să corespundă abordării moderne în care trebuie făcut învățământul superior românesc? Sunt multe, dar patru cred că sunt capitale, condiții ale eșecului la toate nivelurile. Să le luăm pe rând și să le discutăm succint, oferind și soluții punctuale la acestea (vezi și David, 2013).

II.1. Facultate/Universitate ca Licență versus Facultate/Universitate ca Master/Doctorat: în România nu se înțeleg conceptele moderne de facultate și universitate!

Facultate/universitate modernă înseamnă mai ales studii la nivel de master și doctorat. Studiile de licență, care erau identificate în Europa, înainte de implementarea procesului Bologna, cu facultatea/universitatea, nu reprezintă în perioada modernă actuală nimic altceva decât o culturalizare academică, o introducere în domeniul de interes (cu excepția unor domenii reglementate european). Specializările importante se fac la nivel de master și doctorat; de aici ies specialiștii, iar universitățile puternice ies în față cu studiile de master și doctorat, nu atât cu cele de licență. Majoritatea profesorilor din țară nu pot, însă, înțelege încă acest lucru.

Într-adevăr, din cauză că sistemul universitar din țară este condus de oameni formați în vechiul sistem

(preBologna), - iar mulți din aceștia (nu toți!) nu doresc și/sau nu pot să-și schimbe gândirea pentru a se adapta la lumea modernă și/sau în situații de criză, în loc să gândească progresiv, regresează la soluțiile vechi (preBologna) care știau ei că funcționau - nu reușim să înțelegem și să generăm această schimbare de paradigmă. Iar acest lucru are consecințe nefaste: mereu când sunt probleme la nivel de licență (de exemplu, avem studenți slabi), ne întoarcem la soluțiile retrograde, aplicabile când aceasta reprezintă facultatea/universitatea. Iată câteva exemple de soluții retrograde:

a) pentru a face față valului de studenți slabi, punem examen de admitere din materii de specialitate. Nu contează că universitățile din Top-500 nu au așa ceva sau că acest lucru încurajează industria meditațiilor, de care am scăpat cu greu. Nu trebuia să fim foarte creativi pentru a găsi soluțiile adecvate la această problemă. Trebuia doar să ne uităm la ce fac alții, cei, ca și care vrem să fim.

b) nu înțelegem că la licență, a nu se lucra cu 30-50 de oameni este acum un lucru normal! Într-adevăr, fiind un nivel introductiv, a avea sute de studenți chiar este un lucru normal și de dorit. Dacă nu-i accepti, aceștia vor îngroșa masa celor needucați și necuvântători cultural. În acest context, a ne plânge că avem prea mulți studenți este caraghios și neserios! Nu mai spun că cei informați și serioși știu că, în ciuda a ceea ce cred amatorii, de fapt nu avem prea mulți studenți prin raportare la ținta stabilită de UE, ca în anul 2020 procentul celor de 30-34 de ani cu studii superioare din totalul populației să fie de minimum 40% (vezi Roth și Thum, 2010; Sedghi și Allen, 2012). Spre exemplu, sub acest aspect, în anul 2012, România era printre ultimele țări din UE pentru segmentul de 30-34 de ani, cu 21.8% (Eurostat, 11 aprilie 2013).

c) ARACIS-ul (<http://www.aracis.ro>) ne pregătește mereu soluții în această logică veche: spre exemplu, se tot discuta recomandarea ca școlarizarea, de la nivel de master, să fie undeva mult (poate 50%) sub cea de la nivel de licență. Se uită că o universitate bună se definește prin master și doctorat unde trebuie să atragă și alți studenți decât proprii absolvenți de licență. Într-adevăr, ea trebuie să atragă acești absolvenți și de la alte universități focalizate mai ales pe licență, din țară și străinătate. Este o problemă cu paradigma în care gândim.

Soluția:

- a se înțelege și asuma că programele de licență (*undergraduate/bachelor*) nu mai definesc facultatea/universitatea. Facultatea/universitatea se definește prin programele la nivel de master și doctorat [în

SUA, dacă ai dominant programe de licență și doar unele de master și poate doctorat, nici nu te poți numi universitate, ci doar colegiu (*college*)]. Așadar, organizarea unor *undergraduate programs /schools* focalizate pe licență – în care nevoile studenților și profilul profesorilor se împletesc adecvat – diferite, dar nu neapărat și complet separate, de *graduate programs/schools* focalizate pe master și doctorat – cu alte nevoi ale studenților și un alt profil de profesor – este obligatorie. În plus, să acceptăm cât mai mulți studenți la licență – aceasta având un rol cheie de educare și culturalizare a tinerilor (ceea ce era liceul pe vreme bunicilor noștri) - și să fim mai selectivi la nivel de master și, mai ales, doctorat. Dacă îi lăsăm pe dinafară, fără acces la această culturalizare, aceștia vor fi analfabeții culturali ai lumii moderne! Sigur, nu trebuie să avem așteptări mari, de expertiză avansată, de la absolvenții studiilor de licență. Ce așteptări de mari specialiști aveam de la studenții din anul trei, atunci când programul de licență avea cinci ani? Așteptările trebuie regândite la nivelul semnificației programului de licență astăzi, semnificație pe care trebuie să o înțelegem adecvat, progresist, nu revoltat.

II.2. Unificarea versus Dezvoltarea specializărilor: în România programele universitare se unesc și se separă haotic!

Din când în când, unii sunt loviți de câte o paradigmă personală și încep să bulverseze sistemul. Exista o vreme când a forma structuri academice care corespund specializărilor era paradigma dominantă. Așa s-au separat din universitățile generale universități de specialitate (de exemplu, universitățile de medicină și farmacie), din facultăți generale, facultăți de specialitate și din departamente/catedre generale departamente/catedre de specialitate. Anecdotic, să ne amintim aici că Universitatea Oxford s-a dezvoltat din Universitatea Paris (Sorbona) – când Henric al II-lea a interzis să se studieze în Franța, studenții și profesorii din Sorbona s-au îndreptat spre Oxford –, iar Universitatea Cambridge s-a separat din Universitatea Oxford. În plus, aceste autonomii academice ale specializărilor performante elimină și eventualul autoritarism pe care un șef/director/decan îl poate avea asupra unui mare număr de oameni. A venit apoi, o vreme când mitul unificării a fost la modă și s-au făcut proiecte peste proiecte de unificare a unor structuri academice și/sau de creare a unora noi, cu caracter general. Acest stil de a sări dintr-o extremă în alta reflectă o gândire neprofundă și iresponsabilă. Corect este să unești acolo unde

trebuie unit și să separi acolo unde trebuie separat. Ca să nu rămân la acest sofism cu rol retoric, iată cum se face acest lucru în universitățile de Top-500. Acolo unde ai, poți dobândi și/sau dorești să dezvolți un avantaj competitiv, trebuie să încurajezi structurile academice de specialitate. Universitatea Harvard, spre exemplu, care dorește să aibă o poziție de *leadership* în științele vieții, a dezvoltat mai multe departamente de biologie (nu doar unul general), corespunzând domeniilor de frontieră în domeniu, având, astfel, avantaj competitiv și dând tonul la nivel internațional. Când nu dorești să ai o poziție de *leadership* (sau nu poți să o ai), atunci faci structuri cu caracter general, care speră să funcționeze la un nivel respectabil și acceptabil, fără a face însă performanță și/excelență. Îmi amintesc că în urmă cu câțiva ani, o mare universitate din țară și-a topit toate catedrele de specialitate în departamente generale, mamut, nemaiputându-se identifica școlile de excelență, care s-au pierdut, astfel, în deciziile instituționale ale unor departamente foarte mari; iar efectul decizie s-a văzut apoi în prăbușirea în *ranking*-urile internaționale ale universităților. De asemenea, organizarea în unități academice generale (de exemplu, Facultatea de Științe, Facultatea de Științe Socio-Umane etc.) este, de obicei, tipică începuturilor. Observați că aproape toate universitățile particulare din țară au astfel de structuri generale la nivel de facultate și/sau departament, lucru de înțeles pentru început de drum, dar unul care trebuie să evolueze spre facultăți/departamente care exprimă specialități competitive.

Soluția:

- a separa acolo unde separarea îți poate oferi un avantaj competitiv în domeniu. Separarea permite unei specializări performante să se autoadministreze academic și financiar, fără să depindă de votul, mai mult sau mai puțin paralizant al unora care nu fac parte din specializarea respectivă, dar se regăsesc în același departament/ facultate mamut.

- a uni acolo unde unirea salvează resurse financiare; aici însă trebuie un control de calitate serios ca un director/decan să nu devină autoritar, având sub controlul său un număr prea mare de oameni, putând, astfel, bloca (el/ea sau alte specializări) dinamismul unor specializări performante. În SUA, chiar atunci când există departamente generale, pentru a se evita autoritarismul și/sau blocarea dinamismului unor specializări, în cadrul său specializările sunt organizate în programe cu autonomie și responsabilitate academică și financiară, departamentul fiind mai mult un cadru general de funcționare a acestor programe academice autonome.

II.3. Bani versus Calitate: în România finanțarea per student echivalent este insuficientă și chiar resursele insuficiente se manageriază prost!

În țară, în mod ciudat, s-a acceptat o valoare a finanțării per student echivalent care nu acoperă nevoile minime ale unui program academic. Spre exemplu, pentru un străin este de neînțeles, cum un program de master cu 20 de studenți nu este sustenabil financiar. Pentru noi, care știm valoarea finanțării per student echivalent, acest lucru este perfect de înțeles (sic!). Ce putem face? Evident, să încercăm să avem cât mai mulți studenți. Dar, în acest caz, calitatea în anumite domenii, mai ales acolo unde numărul mare de studenți interferează cu calitatea pregătirii, este afectată! Am putea încerca să acceptăm studenți cu taxă. Dar, în acest caz, banii – ca resursă extrabugetară – care ar trebui utilizați pentru dezvoltare, cârpesec, practic, nevoile neacoperite de partea bugetară! Suntem într-un cerc vicios și ne scufundăm, în timp ce cauza și efectul își schimbă locul, amplificând problema. În plus, adesea, chiar banii puțini sunt utilizați prost! Orice angajare în mediul universitar ar trebui să fie făcută inițial doar pe perioadă determinată, la un salariu minimal (dar rezonabil pentru un mediu academic). În această fază poți să vezi dacă angajatul este potrivit mediului universitar și dacă poate atrage venituri suplimentare salariului minimal (de exemplu, prin granturi de cercetare). Dacă da, atunci poate fi ulterior angajat pe perioada nedeterminată. Dacă nu, este bine și pentru universitate și pentru el/ea să caute altceva. Acum, angajând de la început pe perioadă nedeterminată, universitățile scapă foarte greu de oameni neperformanți, pentru care activitatea constă doar în a-și ține orele din normă (și acele adesea prost), fără a se gândi la cercetare, inovații academice, activități noi pentru studenți (ex. cercuri) etc.; aceste activități, care dinamizează o universitate și o fac competitivă, îi incomodează (sic!) în viața liniștită pe care o duc! Ei consumă doar resursele universității, fără a aduce plus valoare.

Soluția: pe termen mediu și lung, trebuie regândită finanțarea per student echivalent. Fără aceasta regândire, nu avem nicio șansă de progres! Pe termen scurt, universitățile responsabile trebuie să găsească resurse pentru a susține programele care le aduc avantaj competitiv național și mai ales internațional, chiar dacă nu sunt acum sustenabile financiar, din cauza finanțării, nu a faptului că nu au studenți (totuși, nu poți să fii competitiv, dar să nu ai studenți!). În plus, angajările ar trebui inițial făcute doar pe perioadă determinată, ulterior, cei care confirmă, urmând să fie angajați pe perioadă nede-

terminată, cu un salariu competitiv și stimulat. În final, economic vorbind, să ne amintim că suntem universități, nu fabrici! Sigur, asta nu înseamnă că cheltuirea banilor nu trebuie monitorizată atent, după principiul dați voi banii necesari că noi știm ce să facem cu ei. Dar cheltuirea banilor nu trebuie evaluată doar economic (deși acest criteriu trebuie să fie prezent), ci aceasta trebuie evaluată riguros în primul rând prin indicatori academici de calitate.

II.4. Om/Profesor Sărac versus Om/Profesor Bogat: în România s-a promovat ideea fariseică a unui profesor universitar modest și sărac!

Profesorii universitari din marile universități ale lumii fac parte, prin veniturile pe care le au și prin stilul de viață, din clasa de mijloc a societății, iar cei mai buni și performanți chiar din clasa celor cu venituri foarte mari. Evident, aceste venituri nu se reduc la salariul de bază, ci includ și banii obținuți din granturi, drepturi de autor, consultanță, conferințe invitate etc. Spre exemplu, un profesor de top poate obține ușor câteva mii de dolari pentru o conferință de 1-2 ore. Sigur, aceste venituri mari se fac printr-un stil de viață atipic: acești profesori nu lucrează opt ore pe zi, iar apoi își fac siesta acasă, în familie! Ei lucrează cât trebuie, adesea până la 18 ore pe zi! În plus, pentru a avea acest impact călătorețesc foarte mult (de exemplu, la conferințe, universități colaboratoare etc.), cu consecințele negative de rigoare (de exemplu, stresul/oboseala), statul acasă nefiind, așadar, ceva obișnuit. Sigur, poți ca profesor universitar să faci (și mulți în țară, din păcate, o fac) ca munca ta să însemne doar faptul că mergi să-ți ții orele și că eventual participi la ședințele de departament. Nu te aștepta, însă, atunci să ai veniturile acelor profesori care muncesc 18 ore pe zi.

Promovând imaginea profesorului universitar ca omul educat și sărac apar câteva probleme:

(a) conflicte constante cu presa care, pe bună dreptate, arată averile mari ale celor care se pretind săraci. Iar aceste conflicte nu fac bine mediului universitar;

(b) tinerii nu sunt interesați de o carieră în domeniu, gândind că dacă doresc bani, ei nu pot veni din mediul universitar. Și astfel îi putem pierde pe cei mai inteligenți.

Soluția: modelul profesorului universitar sărac nu a fost niciodată și nu este nici astăzi unul adecvat (de exemplu, o carte importantă de profil din străinătate costă cât salariul minim sau mediu pe economie din România, participarea la o conferință de specialitate în străinătate costă câteva salarii medii pe economie din România). Profesorul universitar

trebuie să-și asume explicit și cinstit poziția socială, între clasa de mijloc și clasa celor cu venituri mari, amintind însă că pentru această poziție efortul este de peste două ori mai mare (18 versus 8 ore de muncă) decât efortul unui individ din populația generală. Profesorul universitar trebuie să fie „cinstit și prosper”, altfel nu poate genera și susține un mediu academic performant național și internațional. Pe scurt spus, este drept că valoarea unui om nu depinde de nivelul de bunăstare și bogăție pe care îl are. Dar tot drept este că sărăcia este o nedreptate socială care trebuie corectată. Așadar, a o promova ca valoare în mediul academic înseamnă ipocrizie! Direct spus, este o problemă mare dacă profesorii universitari ai unei țări sunt săraci, deoarece, simplu spus, aceștia nu pot genera și susține un mediu academic performant, ancorat internațional. Ce dorim în final?

III. Concluzii

Așadar, o nouă paradigmă în mediul academic trebuie să includă conceptualizări pentru următoarele componente:

1) ce înseamnă facultatea/universitatea (astăzi, ea înseamnă mai mult master și doctorat – *graduate programs/schools* - decât licență – *undergraduate/bachelor programs/schools*);

2) cum trebuie aceasta organizată (să unifici sau să separi programele academice, în funcție de avantajul competitiv pe care poți să-l obții);

3) cum trebuie aceasta finanțată (finanțarea per student echivalent trebuie să acopere, în mod real, costurile, iar resursele extrabugetare să fie utilizate pentru dezvoltare);

4) statutul profesorului universitar (care trebuie să se proiecteze ca venituri în clasa mijlocie sau chiar superioară, iar angajarea pe perioadă nedeterminată în mediul academic să se facă doar după o perioadă de probă, pe perioadă determinată).

Scurt spus, pentru a avea o nouă paradigmă care să ne facă competitivi trebuie:

1) redefinită modern facultatea/universitatea;

2) reorganizată performant și flexibil, în acord cu modelele internaționale;

3) populată cu profesori valoroși care pot susține interesele diverse ale studenților;

4) finanțată adecvat. Acesta este rețeta simplă a succesului!

Eu cred, gândind în formula schimbării paradigmatică a lui Thomas Kuhn (Kuhn, 1962), că suntem acum în faza de „revoluție paradigmatică”. Suntem forțați, în sens pozitiv, de Uniunea Euro-

peană și de viață, să punem în conflict vechea paradigmă cu noua paradigmă. Dacă va câștiga noua paradigmă, ea va asimila elementele valide ale vechii paradigme și va permite apoi gândirea unor modele specifice care să ne facă competitivi internațional. Dacă vechea paradigmă va câștiga – asta doar temporar, căci în contextul internațional actual nu poate câștiga decât local și pe termen limitat – vom rămâne încă o vreme la coada clasamentelor din domeniu. Așa cum spuneam mai sus, nu este o problemă că am fi la coada unui clasament al cunoașterii, dacă acest lucru nu ar avea implicații pe termen mediu și lung asupra țării (competitivitate economică) și oamenilor acesteia (calitatea vieții lor).

Așadar, cine se înrolează în numele unei noi paradigme? Cine își asumă *leadershipul*? Președintele/rectorul universității românești care va face asta va avea o universitate competitivă, greu de ajuns de celelalte din țară. Ministrul care va implementa această schimbare de paradigmă va rămâne în istorie ca un nou Spiru Haret. Reformele care contează și rămân se fac în paradigme, nu doar pe mecanisme/modele contextuale și specifice.

Bibliografie

- [1] ARWU (2013). *Academic Ranking of World Universities*: <http://www.arwu.org>.
- [2] D. David, *Școala clujeană de psihologie clinică și psihoterapie la Universitatea „Babeș-Bolyai”*: *Tradiție-Excelență-Onoare*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană, (2013).
- [3] T.S. Kuhn, *The structure of scientific revolutions*, Chicago: University of Chicago Press, (1962).
- [4] F. Roth, A. E. Thum, *The Key Role of Education in the Europe 2020 Strategy*, Centre for European Policy Studies (<http://www.ceps.eu>), (2010).
- [5] A. Sedghi, P. Allen, *European students by the numbers*: <http://www.theguardian.com>, Thursday 31 May 2012.

Autor corespondent: daniel.david@ubbcluj.ro

Daniel David a fost consilierul personal pentru cercetare al Ministrului Educației și Cercetării (2005), Vice-președintele Consiliul Național al Cercetării Științifice (2008-2012) și este reprezentant național în *European Science Foundation (social-sciences committee)*.