

# Raport privind rezultatele consultării cu focus grupuri

## Proiectul de certificare HRS4R, faza inițială

Final (29 septembrie 2023)

### Cuprins

Introducere .....	2
Metodologia consultării .....	3
Rezumat focus grup 1 .....	5
1. Recrutarea și angajarea .....	5
2. Cariera și politicile de resurse umane .....	6
3. Serviciile administrative pentru cercetători .....	8
4. Infrastructura pentru cercetare.....	9
Rezumat focus grup 2 .....	11
1. Recrutarea și angajarea .....	11
2. Cariera și politicile de resurse umane .....	11
3. Serviciile administrative pentru cercetători .....	12
4. Infrastructura pentru cercetare.....	14
Rezumat focus grup 3 .....	18
1. Recrutarea și angajarea, admiterea la doctorat .....	18
2. Coordonarea și mediul de cercetare pentru cercetătorii tineri.....	19
3. Serviciile administrative pentru cercetătorii tineri .....	20
4. Infrastructura pentru cercetare.....	21
5. Practici în cercetare .....	22
Rezumat focus grup 4 .....	24
1. Recrutarea și angajarea .....	24
2. Cariera și politicile de resurse umane .....	25
3. Serviciile administrative pentru cercetători .....	26
4. Infrastructura pentru cercetare.....	28
5. Evaluarea și politica cercetării .....	28
Rezumat focus grup 5 .....	30
1. Recrutarea și angajarea .....	30
2. Cariera și politicile de resurse umane .....	30
3. Serviciile administrative pentru cercetători .....	32
4. Infrastructura pentru cercetare.....	32
5. Evaluarea cercetării .....	33
Rezumat focus grup 6 .....	35
1. Recrutarea și angajarea, admiterea la doctorat .....	35
2. Coordonare; mediul de cercetare .....	36
3. Infrastructura pentru cercetare.....	39
4. Cariera academică și de cercetare.....	40

## Introducere

Acest raport descrie rezultatele principale ale consultării derulate în luna iunie 2023, la Universitatea din București, în cadrul fazei inițiale a procesului de certificare *Human Resource Strategy for Researchers* (HRS4R). Procesul are, drept obiectiv final, implementarea la Universitatea din București (UB) a *Cartei Europene a Cercetătorilor* și a *Codului de Comportament pentru Recrutarea Cercetătorilor*.

Obiectivul fazei inițiale este obținerea unei certificări preliminare, care să permită UB continuarea procesului de certificare deplină.

Printre condițiile impuse de Comisia Europeană în procesul descris mai sus se numără consultarea universitarilor din UB cu privire la perspectivele și experiențele lor în calitate de cercetători afiliați instituției. Documentul de față prezintă unul dintre procesele de consultare derulate în scopul amintit.

Raportul prezintă mai întâi metodologia consultării; apoi descrie, relativ detaliat, discuțiile de la fiecare dintre focus grupurile organizate în luna iunie 2023. Am încercat să surprindem cât mai multe dintre punctele de vedere exprimate, folosind cuvintele participanților, fără să sistematizăm prea mult ideile expuse în timpul discuțiilor. Pentru clarificarea mesajelor, am adăugat textului transcris, între paranteze pătrate, detalii de context.

Un raport separat, mai sintetic, privind consultarea pentru faza inițială a procesului HRS4R a fost redactat în limba engleză și depus odată cu restul documentelor pentru obținerea certificării prealabile.

Raportul a fost elaborat de echipa de implementare a fazei inițiale a proiectului de certificare HRS4R.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Echipa de implementare este formată din Liviu Andreescu, Gabriela Blebea-Nicolae, Valentin Bottez, Ilinca Busurcă, Camelia Cmeciu, Elena Ionică, Lidia Istrate, Rodica Olar, Camil Pârvu, Violeta Rotărescu.

## Metodologia consultării

### *De ce focus grupuri?*

Am organizat un set de focus grupuri în cadrul proiectului de certificare HRS4R în scopul de a obține informații despre provocările și perspectivele comune cu care se confruntă cercetătorii de la Universitatea din București. Am căutat, în mod particular, să identificăm experiențele împărtășite și pe cele diverse ale cercetătorilor de la Universitatea din București.

Am considerat că formatul de interacțiune conversațională, liberă, minim direcționată specific focus grupurilor va crește confortul participanților și, astfel, disponibilitatea lor de a împărtăși experiențe personale, deopotrivă plăcute și mai puțin plăcute.

### *Structura grupurilor și selectarea participanților*

Am planificat 6 grupuri de câte 6-8 participanți, membri ai Universității angajați fie ca personal „didactic” (cu normă care include și cercetarea), fie pe un post de „cercetător” (în cadrul unor proiecte de cercetare sau granturi). Aceștia li s-au adăugat doctoranzi și postdoctoranzi.

Întrucât categoria „cadrelor didactice” este predominantă la UB și o parte semnificativă dintre posturile de cercetare sunt ocupate de personal didactic titularizat, majoritatea covârșitoare a participanților aparțin grupului din urmă. Aceștia fiind zise, am încercat să selectăm cadre didactice active în centre de cercetare ale UB; și/sau cu activitate de cercetare probată.

În total, la cele 6 focus grupuri au participat 34 de cercetători, între 5 și 7 pe grup.

Am urmărit formarea de grupuri relativ omogene, însă cu suficientă variație internă, în scopul de a crea o bază comună de conversație; și, în același timp, pentru a identifica preocupările și experiențele diverse ale participanților. Ca atare, pentru a repartiza participanții pe grupuri, am combinat valorile a două variabile:

- domeniul de cercetare: științe exacte, experimentale și naturale, respectiv științe socio-umane;
- nivelul de experiență în cercetare: cercetători debutanți (asistenți de cercetare, doctoranzi, postdoctoranzi); cercetători aspiranți (CS III, asistenți și lectori); cercetători avansați (conferențieri, profesori, CS II, CS I).

Vârsta nu a reprezentat un criteriu direct de selectare a participanților (dar, în mod predictibil, a fost corelată cu nivelul de experiență).

Toate grupurile au inclus participanți de ambele sexe în proporții asemănătoare, însă nu am urmărit o paritate perfectă.

Am încercat să invităm reprezentanți de la cât mai multe facultăți / discipline din UB, însă nu toate facultățile au fost reprezentate.

Cu puține excepții, participanții nu dețin funcții de conducere în facultăți; ci, cel mult, în centrele lor de cercetare.

Participanții au fost selectați efectiv pe baza unei liste cu întregul personal care ocupă posturi de cercetare la UB sau are granturi ICUB; pe baza unor discuții cu profesori sau prodecani de cercetare ai

unor facultăți și a recomandărilor venite de la aceștia; pe baza cunoașterii interne a unora dintre membrii echipei de proiect. Marea parte a participanților au fost contactați pe emailul instituțional și telefonic. Rata de refuz al participării a fost destul de ridicată, cel mai probabil din cauza dificultăților de armonizare a orarelor.

Datorită unor schimbări în componența celor 6 grupuri, schimbări anunțate în ultimul moment (indisponibilitatea unor participanți confirmați anterior la data și ora fixată), a fost nevoie să facem mici realocări. În consecință, în două cazuri grupurile au cuprins un cercetător alocat inițial altui nivel de experiență.

Componența fiecărui grup este descrisă ulterior în raport.

### **Organizarea evenimentelor**

Întâlnirile de focus grup au fost organizate la sediul Platformei de Cercetare în Biologie și Ecologie Sistemică, în datele de 6-8 iunie.

Fiecare eveniment a avut unul sau doi facilitatori din partea echipei de organizare. Participanții și facilitatorii au stat așezați în jurul unei mese, cu scaune spațiate potrivit, și au avut la dispoziție hârtie, pixuri și apă.

Fiecare întâlnire a fost planificată să dureze 90 de minute. În mai multe cazuri, durata a fost depășită cu 10-20 minute.

Întâlnirile au fost înregistrate audio/și sau video, cu permisiunea fiecărui participant. Participanților li s-au garantat condiții de confidențialitate deplină. Nu au existat retrageri în timpul evenimentelor sau obiecții în timpul ori după finalizarea lor.

### **Structura evenimentelor**

Evenimentele au urmat o structură clasică de focus grup. Au fost deschise de facilitator(i) cu prezentarea evenimentului și a cadrului său (HRS4R), continuând cu: detalierea condițiilor și formatului participării; solicitarea acordului explicit de înregistrare; autoprezentarea participanților; și derularea conversației pe baza ghidului de discuție.

Ghidul de discuție a fost structurat, în linii mari, pe teme de interes din formularul Gap Analysis (și, implicit, din Carta și Codul cercetătorilor), în mod special:

- condițiile și experiența de angajare / recrutare la UB, politicile de personal ale Universității;
- cariera și mediul de cercetare din Universitate – inclusiv serviciile administrative pentru cercetători, condițiile de muncă și infrastructura de cercetare;
- politicile de cercetare și de evaluare din UB și, mai larg, din România;
- pentru cercetătorii debutanți, coordonarea și supervizarea în timpul doctoratului și în centrele de cercetare.

Participanții au fost încurajați să interacționeze într-o conversație firească, să își adreseze reciproc întrebări, să se raporteze la perspectivele celorlalți. Facilitatorii au urmărit să păstreze o poziție neutră și au ghidat discuțiile de reținere.

## Rezumat focus grup 1

### Cercetători avansați; științe exacte, ale naturii și experimentale

**Data, oră și loc:** 08.06.2023, sala 301, clădirea Biologie

**Participanți:** Facultatea de Chimie (3), Facultatea de Biologie (3)

### Rezumatul discuțiilor

#### 1. Recrutarea și angajarea

În general, angajările la Universitate, în special acelea din proiectele de cercetare, nu sunt considerate problematice sau inechitabile de participanții care au comentat această temă.

„Probleme nu au fost cu angajarea când am fost eu în această situație.”

„Personal nu am întâlnit situații [problematică în privința angajării]...”

„... pentru angajarea ... pe proiecte nu au fost probleme. Lucrurile au devenit mult mai clare [în ultima vreme].”

Problemele identificate de participanți în privința recrutării privesc, mai curând, deschiderea față de cercetătorii din afara țării; simplificarea anumitor procese la angajare; și disponibilitatea resursei umane de calitate.

Mai mulți participanți au considerat că recrutarea de cercetători străini reprezintă un obiectiv important pentru mediul de cercetare de la UB, amintind obstacolele administrative substanțiale cu care aceștia se confruntă.

„M-aș gândi că ar trebui să deschidem mai mult porțile către cetățeni europeni și străini în general. ... Aș vedea mai multe deschideri pentru claritatea procedurilor de urmat atunci când nu ai cetățenie română... să nu lași persoana singură [să se descurce], ci mai degrabă să încerci să îi îndrumi și preiei și să duci mai departe dosarul.”

„Pentru cetățenii europeni [procedurile] ar trebui facilitate...”

„Eu mi-aș dori să existe un fel de opis mai clar al etapelor care ar trebui urmate de fiecare cetățean [străin]... Multe informații care lipsesc și la doctorate...”

Deși nu a fost discutată în detaliu, simplificarea procedurilor de angajare a fost amintită în mai multe rânduri în cadrul discuțiilor. Procesul de angajare este considerat încă prea complex („e o procedură laborioasă, e complicată...”). A fost exprimată și opinia că această stare de fapt ține mai degrabă de legislația în domeniu („Înțeleg că procedura e laborioasă pentru că legislația cere aceste lucruri.”).

„M-am luptat cu foarte multe probleme de angajare și la școala doctorală, căci am avut doctoranzi Marie Curie, care sunt angajați ca ... cercetător, deci nu sunt neapărat bursieri, iau salariu; și am avut și un proiect de mobilitate complet – dar sunt foarte mulți ani de atunci – în care a trebuit să demarez singură toate procedurile.”

## 2. Cariera și politicile de resurse umane

Pe lângă dimensiunile administrative ale recrutării de personal, participanții au discutat și o serie de probleme de fond din domeniul politicilor de personal: predictibilitatea carierei; asigurarea unui bazin de resurse umane adecvate; și socializarea slabă în rândul cercetătorilor UB.

În privința predictibilității, unul dintre participanți a amintit cazurile în care „minister[ul] a tăiat fondurile [pentru cercetare] și am rămas cu oamenii angajați și nu am avut să le dau un an de zile salariu.”

De altfel, mai mulți participanți au identificat lipsa finanțării sistematice drept o piedică înaintea păstrării cercetătorilor promițători. Unii au declarat că apreciază eforturile recente de a folosi granturile ICUB pentru a suplini lipsa de resurse financiare constante, însă le consideră insuficiente, în parte datorită faptului că impredictibilitatea alocării fondurilor pentru cercetare nu poate fi rezolvată în acest mod.

„Idea este ... de a selecționa [un cercetător] și de a putea să îl păstrezi permanent. ... Pot exista și condiții de păstrare permanentă, o evaluare... Păstrarea resursei umane este unul dintre cele mai importante lucruri. Am reușit să îi păstrăm prin bursele ICUB la nivel de postdoc, dar tot pe o perioadă limitată... Dar există momente în care bursele se termină... [F]uncționarea cercetării cu cadre didactice e destul de greu [de asigurat]. Nivelurile superioare, de asistent și lector, au un număr mare de ore. Motorul unei cercetări sunt doctoranzii și postdoctoranzii.”

Printre propunerile de îmbunătățire se numără flexibilizarea utilizării fondurilor din regia adusă de centrele de cercetare în scopul de a asigura continuitate cercetătorilor; sau crearea unor fonduri speciale UB pentru finanțarea echipelor de cercetători pe bază de performanță.

„Există [la UB] un sistem intramural de granturi. Ar trebui diseminată mai transparent informația, să fie cu aplicare [continuă], deci nu cu termene. Să poți mobiliza [bani] din regiile de secție, din fondurile Universității pentru asta. Dar cred că sunt situații în care se poate interveni pe baza performanței demonstrate [pentru a] păstra oamenii de valoare în perioada asta de *gap* între proiecte. Sigur că problema nu e a Universității. Problema e lipsa de continuitate în finanțarea cercetării.”

„Regia se duce destul de sus. Universitatea nu ezită să încaseze o regie destul de mare. Merge la maximum.”

Predictibilitatea ar trebui asigurată nu doar la nivelul universității, ci și la cel al departamentelor:

„Există un fond instituțional pentru cercetare din 2021. ... Fondul acesta s-ar putea utiliza pentru menținerea personalului tânăr performant. Plus că departamentele trebuie să aibă obligatoriu un fond pentru cercetare, nu numai din proiecte, pentru că cercetarea [pe bază de] proiecte este foarte imprevizibilă, nu se știe cum vor veni banii... Ar trebui ca instituția să aibă capacitatea să finanțeze echipele de cercetare conform performanței pe care o au. ... evaluate [ca] performanțe de echipă.”

În ceea ce privește asigurarea unei resurse umane adecvate, o dificultate invocată în timpul discuției ține de motivarea financiară.

„Problema [la angajare] este resursa umană. Probabil ar trebui cumva motivați altfel cei care trebuie angajați în proiecte de cercetare [ca] să vină să lucreze. Motivarea fiind, evident, salarială.”

Alte bariere se datorează, conform unei participante, limitelor legislative, inclusiv în privința angajărilor pe perioadă nedeterminată. Totuși, Universitatea însăși ar avea reticențe în această privință, deși contractele scurte scad interesul cercetătorilor.

„[Se] oferă condiții de cercetare, dar nimeni nu le vrea în cadrul Universității. Tocmai de teama că sunt pe perioadă determinată. ... Unele universități au reușit într-adevăr să angajeze foarte mulți cercetători... Pare că Universitatea din București are această problemă în a angaja tineri cercetători. Nu că nu ar vrea sau nu ar avea finanțe... Iar legislativul reprezintă o barieră pentru contractele pe perioadă nedeterminată. Cred că este o rețineră financiară, cred, nu știu, pentru că Universitatea nu a avut până în 2021 bani pentru cercetare. Au venit prin acest fond special pentru cercetare. Și evident că e un risc...”

„Universitatea e foarte reticentă se semneze contracte pe perioadă nedeterminată de cercetare. ... [Se datorează și] haosului [din anii 2000].”

Una dintre soluțiile propuse a fost acordarea de contracte de durată lungă sau nedeterminată condiționate de evaluări periodice.

„Legislația îți permite să crezi [poziții pe perioadă nedeterminată] cu re-evaluare... Noi ne ferim de re-evaluări...”

O altă sugestie în privința creșterii motivării a propus înființarea instituției *mediatorului* pentru cercetători – o persoană care să faciliteze integrarea noilor cercetători în grupurile de cercetare și, mai general, în Universitate.

„Cineva a mers cu mine prin toate birourile [în Spania]... Nu lasă pe nimeni neajutat, pentru că birocrăția aceasta poate fi extrem de costisitoare.”

„Din păcate cultura asta [a facilitării integrării] nu există la noi.”

O participantă a observat, în acest context, lipsa de socializare din facultatea sa, lucru care îi afectează mai ales pe cercetătorii nou intrați în universitate: „Eu mi-am cunoscut [după multă vreme] colegii de la Facultate ..., [cu ocazia proiectelor din] PNRR.” Alții au extins problema la Universitate în ansamblul său.

„Nici noi nu știm fiecare [ce fac ceilalți]. E foarte atomizată lumea [cercetării la UB].”

Printre soluțiile propuse privind recrutarea și păstrarea se numără crearea de „rute distincte în cariera universitară centrate pe [predare], centrate pe cercetare, centrate pe parte administrativă”, care ar putea rezolva și tensiune legate de finanțare apărute între domenii.

„[S]ă fii degrevat de norma didactică atunci când faci mai multă cercetare.”

„Nu [se] poate să existe nici tensiunea care există acum în Universitatea din București [între științele experimentale și socio-umane], și nici competiția nu foarte firească între finanțările pe cele două grupuri de discipline.”

Nu în ultimul rând, a fost adusă în discuție și lipsa personalului tehnic de calitate, necesar pentru operarea echipamentelor sofisticate.

„Tehnicienii [din trecut] aveau formare... Cu totul altă școală [în trecut]...”

O parte din problemă ar ține de refuzul UB de a finanța aceste poziții; o alta, de dezinteresul tinerilor absolvenți („cei cu studii superioare nu prea vin ca tehnicieni...”), care percep aceste activități drept inferioare.

A fost propusă introducerea de programe de formare pentru tehnicieni.

### **3. Serviciile administrative pentru cercetători**

Dintre serviciile administrative pentru proiecte, achizițiile au fost probabil unul dintre cele mai discutate. S-a observat că procedurile în domeniu sunt greoaie și consumă timp. Primirea produselor durează extrem de mult, deși cercetătorilor li se solicită „mereu începutul anului un necesar” de materiale. O soluție avansată de mai mulți participanți a fost încheierea de contracte cadru de furnizare.

„Procedura [de achiziții] e greoaie. E a universității, dar e foarte greoaie. Am făcut o cerere de achiziție în toamnă, în septembrie, și am obținut produsele acum, în iunie.”

„Mi-ar fi plăcut ... să știu că pot să comand în aceeași ofertă mare încheiată de universitate și să nu trebuiască să fac documentația pentru fiecare articol. ... Un contract cadru mare care să permită acces mai rapid la produsele pe care le achiziționezi. Vorbesc de [consumabile] curente, deci nu de echipamente de infrastructură...”

Nici restricțiile privind cheltuirea banilor nu ar ajuta la planificarea cheltuielilor: „Suntem obligații să cheltuim banii foarte repede ca să nu îi pierdem pentru anul următor și nu întotdeauna putem să cumpărăm cele mai potrivite [produse].”

Mai mulți participanți au sugerat că, cel puțin în parte, problemele țin de lipsa de cunoaștere a personalului administrativ.

„Adesea ai de a face cu mai multe birouri și unii spun un lucru, alții spun un [alt] lucru... Până la urmă trebuie să faci un anumit ping-pong până se lămuresc ei între ei...”

„Ți se spune de la Juridic că nu ți se aprobă procedura pentru decontarea cheltuielilor de imprimare a unui poster. Discuți cu doamna juristă și îți spune că ea nu știe care e diferența dintre un proiect de cercetare și fondurile pentru investiții la nivelul Universității. Mi-aș dori să nu fie nevoie ca aceste explicații să fie date de noi ...”

Necunoașterea ar ridica piedici înaintea procurării de produse adecvate mai ales atunci când cercetătorii solicită bunuri cu prețuri mai ridicate, justificate însă de calitatea sau funcțiile superioare. Uneori, astfel de probleme se rezolvă doar prin apelul la managementul superior al Universității.

„[La departamentul de achiziții] nu ne-au lăsat să trecem [bunuri care costau mai mult pentru că ofereau mai multe funcții]. Ne-au spus că este același lucru, deși nu era același lucru. Am dus muncă de lămurire mult ... cu un om care nu avea habar. ... Am pierdut acel [produs].”

„Problema cea mai mare la achizițiile de reactivi și echipamente e procedura, care este ... prețul cel mai mic, or, la noi, în chimie și în biologie, ... cei mai ieftini reactivi nu îți garantează un experiment reușit.”



„Eu când am avut [astfel de] probleme m-am dus la conducere. Și recunosc că s-a intervenit, am primit ajutor.”

O participantă a adăugat că, printre sursele problemelor amintite, se numără nu doar lipsa de competențe la nivelul birocrăției, ci și cea de comunicare: „Idea e asta: comunicare mai degrabă și găsirea de soluții; și abia apoi să ajungi la directorul de proiect, în impas.”

Printre formele de asistență în cercetare pe care participanții le-ar aprecia, dar care sunt de facto inexistente, se numără serviciile de gestiune a proprietății intelectuale. Aceasta reprezintă un stimulente negativ substanțial pentru implicarea în activitățile de brevetare: „Nu, e foarte complicat.”

„De unde biroul de consultanță pentru [DPI / brevete]!?!?”

„Numele îl avem, dar competența nu.”

Nici în privința gestiunii eticii cercetării aprecierile nu au fost favorabile. Unii dintre participanții și-au exprimat nedumerirea cu privire procedurile de etica cercetării din competițiile naționale de proiecte din viitorul apropiat. A părut să existe un consens că administrația nu oferă asistență adecvată nici în această privință.

„E o îngrijorare cu etica experimentării pe animale. ... Nu știu dacă pentru PCE-uri ... va fi condiționată aplicarea de la început de obținerea avizului prealabil ... sau dacă se reia a posteriori.”

#### 4. Infrastructura pentru cercetare

Toți participanții au considerat infrastructura pentru cercetare profund insuficientă. S-a menționat lipsa spațiilor adecvate („Spațiile sunt o problemă, cel puțin la noi la Grădina Botanică...”). A fost pusă în evidență și disparitatea dintre accentul pus pe cercetare de către Universitate și capacitatea acesteia de a asigura infrastructura necesară.

„Nu am acces la nici un fel de infrastructură de cercetare... E o problemă foarte serioasă. Nu există strategii la nivel de departament, la nivel de facultate. ... Se cere cercetare, nimeni nu te evaluează conform accesului la infrastructura de cercetare. ... încă există ideea asta: *Du-te și descurcă-te*.”

În context, a fost readusă în vedere chestiunea asistenței financiare minime pentru echipele de cercetători, în special între proiectele finanțate extern.

„Ar trebui [ca] universitatea ... prin fondurile de cercetare să asigure pentru grupurile de cercetători o sumă pentru a face cercetare și în afara proiectelor. Mă găsesc descoperit, nu am un proiect în momentul de față... pentru [a achiziționa consumabilele] uzuale...”

O altă temă ridicată de mai mulți participanți a fost mentenanța deficitară sau absentă a echipamentelor, mai ales a celor „care au nevoie de mentenanță permanentă; altfel nu funcționează.” Una dintre sursele problemei ține de lipsa personalului, menționată și anterior în raport.

„Partea de mentenanță trebuie să reprezinte o problemă [de rezolvat] la un moment dat.”

„Microscopul electronic a rămas fără tehnician, fără mentenanță ... deși este funcțional. Este vechi, dar este funcțional. ... Nu s-a putut angaja un tehnician... Nu ni s-a aprobat postul la Departamentul de Genetică... Aici e vorba ... și de exploatare și de procesare... realiza poze...”

Au fost propuse, drept soluții posibile, crearea unui centru sau mecanism integrat pentru mentenanța echipamentelor din întreaga Universitate; sau consolidarea unei rețele naționale de echipamente „de interes național”, la care Universitatea să se afilieze, pentru care consumabilele și service-ul să fie asigurate din fonduri publice.

„Se poate face o listă a echipamentelor importante din toată Universitatea din București ... și ... crearea [unui mecanism] pentru partea de mentenanță...”

Mai mulți participanți au declarat că au resimțit drept pozitiv sprijinul pentru participarea la evenimente științifice și pentru publicare din partea UB, mai ales „în ultimii 2-3 ani”. Totuși, „nu [e] suficient”, căci sumele alocate rămân încă reduse.

„Ar trebui să se intervină la sumele alocate pentru participarea la o conferință. 800 [euro] pentru o conferință în Europa este puțin. ... Și 1200 în afar[a Europei]. ... Numai avionul poate costa 700 euro. ... Ar trebui să acopere cheltuiala pur și simplu.”

Una dintre propunerile de îmbunătățire a infrastructurii pentru cercetare care s-a bucurat de asentimentul participanților a privit înființarea unui birou de asistență pentru scrierea proiectelor internaționale. Pe de-o parte, există competențe relevante la Universitate, de care nu se profită în mod adecvat. Pe de alta, cercetătorii ocupați se lovesc de probleme la capitole „birocratice” precum construcția bugetului, impactul social, diversitatea și echitatea, planul de gestiune a datelor („Nu toată lumea are timpul necesar și dăruirea...”).

„Sunt evaluatorii [de proiecte internaționale]. Nu s-a profitat niciodată de experiența asta mare care există în UB. Sunt convinsă că sunt mulți evaluatori la Horizon Europe. ... [Dacă ești evaluator] știi ce se punctează... știi să potențezi șansele...”

Un participant a observat, în acest context, că Departamentului pentru Managementul Proiectelor de Cercetare „ar trebui să fie mai proactiv, să vină cu informații ... să ne dea sursele de finanțare, să ne ajute să scriem proiectele...”.

La finalul discuției, opinia exprimată de un participant a părut să fie împărtășită de restul colegilor și colegelor din sală: „S-au făcut pași înainte ... dar mai sunt mulți pași de făcut...”

## Rezumat focus grup 2

### Cercetători aspiranți; științe exacte, ale naturii și experimentale

**Data, oră și loc:** 08.06.2023, sala 301, clădirea Biologie

**Participanți:** Facultatea de Chimie (3), Facultatea de Biologie (2), Facultatea de Geografie (1)

*Notă: unul dintre participanți (profesor universitar titular) a fost realocat de la grupul de cercetători experimentați.*

### Rezumatul discuțiilor

#### 1. Recrutarea și angajarea

În ceea ce privește angajarea la UB, participanții nu au semnalat probleme legate de concursul de admitere propriu-zis. Aproape toți participanții au consemnat, în schimb, dificultăți ce țin de proceduri și de situațiile mai puțin tipice de angajare.

A fost amintit faptul că anumite proceduri de angajare sunt anevoioase și că se lucrează, încă, cu formulare și documente pe hârtie.

„Nu avem o platformă [pentru gestiunea angajărilor]. În era digitalizării, noi lucrăm cu hârtie și cu pix și cu formulare și cu fluturași... Foarte greoaie și foarte multe documente.”

S-a observat că procedura de angajare pentru persoanele din afara UB este, la rândul său, relativ îndelungată (durează două luni sau mai mult), uneori chiar „înfiorătoare”.

„Eu mă simt pierdută. Când fac o angajare, îmi vine să plâng.”

Totodată, din experiența unor participanți, studentii și absolvenții de licență sau master nu pot fi angajați la UB decât ca tehnicieni, spre deosebire de institutele de cercetare, unde pot fi recrutați direct ca asistenți de cercetare sau cercetători. Cât despre doctoranzi, conform unuia dintre participanți, Departamentul Juridic nu a permis angajarea deși, la alte universități românești partenere în proiecte de cercetare, acest lucru s-a întâmplat fără dificultăți.

„În același proiect, zece parteneri, zece universități: doar la noi n-am putut să angajez doctoranzi, inventându-se tot felul de povești... Am renunțat până la urmă...”

În general, participanții au părut să fie de acord că, în privința angajării, departamentele administrative relevante fie nu acordă destul sprijin cercetătorilor, fie folosesc proceduri greoaie, justificându-și deciziile prin reguli care par să nu se aplice altor universități din România.

#### 2. Cariera și politicile de resurse umane

În același spirit critic față de administrație, cercetătorii au considerat că politicile de resurse umane nu facilitează cercetarea.

O problemă identificată ține de lipsa de predictibilitate sau de continuitate pentru cercetătorii angajați pe norme de cercetare, în proiecte. În condițiile în care salariile sunt mult sub cele oferite de piață (cel puțin pentru anumite seturi de competențe), tinerii cercetători promițători deseori pleacă din UB curând după doctorat.

„După 3-4 ani eu nu pot să îi promit nimic...”

„Lipsa de predictibilitate: ... nu le putem oferi o proiecție pe termen lung, unor cercetători foarte buni... Să le spunem că 7 ani avem nevoie de [ei]...”

În același timp, conform unui participant, tinerii cercetători care doresc să rămână la Universitate, în ciuda salarizării, nu au acces adecvat la posturi de titulari. Blocajul vine și din interiorul facultăților.

„[Post-]doctoranzii mei care au candidat au avut mari probleme să intre pe posturi, deși CV-ul lor era la un alt nivel [decât al unor cadre didactice existente]... [și] s-au descurcat foarte bine la catedră.”

„Sunt și problemele de partea cealaltă. Oameni care au norma lor de cercetare dar nu au făcut asta niciodată. ... Fac masă critică și încurcă ... fac totul să împiedice aceste procese [de angajare a tinerilor cercetători].”

O altă cauză ține și de lipsa unei proiecții pe termen lung privind nevoia de cercetători la UB.

S-a propus, în acest context, introducerea cercetătorilor tineri și a doctoranzilor în statele departamentelor / centrelor de cercetare cu normă de cercetare, pentru a putea continua cercetarea începută chiar după finalizarea proiectului prin care au fost angajați. Păstrarea lor ar fi în avantajul UB, deoarece cercetătorii pot crește impactul Universității. Plecarea cercetătorilor odată cu terminarea proiectului, în schimb, implică preluarea activităților de cercetare de către cadrele didactice și așa supra-aglomerate.

În acest context, unii dintre participanți au menționat, printre dificultățile întâmpinate, povara dublă a normei didactice și a activităților administrative care, pe an ce trece, le ocupă tot mai mult din timp.

„Noi, la [facultate], suntem foarte mulți încărcăți cu activitatea didactică, iar cea de cercetare rămâne secundară. Cumva mai mult de jumătate din timpul pe an este [dedicat] activității didactice.”

### **3. Serviciile administrative pentru cercetători**

Deși au recunoscut schimbări recente spre bine în relația cu administrația, majoritatea participanților o consideră pe aceasta din urmă inflexibilă și incapabilă să răspundă adecvat nevoilor cercetătorilor – un punct nevralgic pentru Universitate.

Activitatea centrelor de cercetare ar fi îngreunată de lipsa de sprijin administrativ. Pentru a se asigura că o problemă administrativă este rezolvată într-un termen rezonabil, unele centre de cercetare desemnează membri care dublează munca celor din administrație, astfel încât cercetătorii să nu mai „umble dintr-un birou în altul”. Deseori, aceste sarcini revin doctoranzilor sau asistenților universitari, care își reduc semnificativ timpul alocat activităților de cercetare și vieții personale.

„Activitățile administrative sunt o corvoadă pe care cercetătorii a duc cu bunăvoința celor din administrație, cu proceduri foarte greoaie care durează foarte mult timp.”

„Eu am în centrul de cercetare doi oameni care dublează funcțiile Universității din București, ca să pot să asigur fluxul la 31 de oameni pe o grămadă de proiecte.”

Dintre serviciile administrative, unul dintre cele mai criticate de participanții la FG au fost achizițiile, în mod special pentru proiecte. S-a afirmat că, printre altele, capacitatea de procesare a dosarelor este scăzută, mărinđ exagerat timpul de finalizare a proceselor de achiziție. Acestea durează chiar și un an, uneori pentru produse sau servicii cu valoare mică.

Uneori, participanții percep reacțiile administrației în acest domeniu drept abuzive:

„Legat de achiziții, noi ne-am lovit de o situație ridicolă. Noi avem niște nevoi de capacități de procesare. ... Sunt persoane care procesează volume mari de imagini... În pandemie am avut nevoie să ne adaptăm, să lucrăm acasă ... și am făcut o procedură de achiziție. Blocată de Departamentul de Achiziții, condus de o doamnă prorector, pe motiv că nu poți să dai 19.000 de lei pe un laptop ca să stai toată ziua pe Facebook.”

Una dintre propunerile făcute în privința simplificării achizițiilor se referă la utilizarea de (mai multe) contracte cadru:

„Ne-ar trebui foarte, foarte urgent contracte cadru. Nu se poate să pierzi atâta timp să demarezi o procedură de achiziție... Un an, credeți-mă că țin evidența...”

Un alt domeniu de servicii importante pentru participanți, dar considerat inadecvat acoperit de serviciile administrative, este cel gestiunii drepturilor de autor. Mai mulți dintre participanți s-au arătat nesiguri cu privire la serviciile disponibile. Cum a spus unul dintre cercetători, „nici nu știu să fie o procedură în această privință în Universitate”.

„Ar trebui să avem pe cineva care să se dedice total acestui aspect. ... Cercetătorii [își] fac singuri [aplicațiile pentru DPI].”

„Nu cred că avem, ca ICECHIM, o persoană desemnată pentru ... toată procedura...”

„Noi am ales o procedură simplă... Am încercat repede să publicăm. Și publicarea, cu tot cu materialul suplimentar, e un fel de brevet. ... Dar nu am plecat pe drumul ăsta foarte costisitor.”

Piedici ar pune administrația și cercetătorilor care încearcă să își finanțeze o parte din activitățile de cercetare prin proiecte de servicii către terți: „universitatea nu știe cum să primească banii ... [deși există contracte cadru stufoase făcute împreună].” Ca atare, a observat o altă participantă, contractele de servicii „durează foarte mult și se cer foarte multe explicații și sunt foarte laborioase...”

„Ce război a fost în Departamentul Juridic ca să depășim acest moment [de încheiere a unor contracte de consultanță]! ... Eu sunt convins că [Departamentul] inventează proceduri. Am văzut asta în proiectele comune cu Cluj, cu Iași, cu cei de la Medicină.”

Totuși, cercetătorul citat anterior și-a exprimat speranța că lucrurile se vor schimba, în viitorul apropiat:

„După primele noastre colaborări în zona [de servicii pentru terți], le-am propus o structură de consultanță, acel Unibuc Consult care a căpătat viață după 4 ani. ... Nu știu cât de funcțională este această structură, însă este un element cheie dacă vrem să aducem bani din piață. Pentru mine a fost o bună practică. ... Banii aduși din zona privată, ... studii și fundamentări ... banii respectivi mi-au permis să susțin activitatea de cercetare.”

Alte teme ridicate în timpul discuțiilor au privit procedurile de decontare a deplasărilor interne și internaționale, considerate încă prea complicate; și absența asistenței în privința unor oportunități de

finanțare de tip nou, cum sunt proiectele PNRR administrate prin MCID, mai complexe decât cele tradiționale administrate prin UEFISCDI datorită legislației specifice infrastructurilor mari.

Ca și în alte contexte ale discuției, unii dintre participanți au remarcat că, pentru cercetătorii din afara țării, negocierea obstacolelor birocratice se arată chiar mai dificilă.

„Un [cercetător] străin care a fost trimis să facă un decont la rectorat a spus că preferă să nu mai deconteze bani... A spus că este peste puterea lui [să se] lupte cu acest mecanism... A preferat să ... își asume cheltuiala.”

O impresie de ansamblu căreia i-au dat glas mai mulți participanții a fost că, judecând prin comparație cu alte universități din țară, administrația de la UB invocă uneori reguli atât de bizare încât par inventate, blocând sau a îngreunând anumite proceduri. Unii universitari se simt tratați ca niște potențiali infractori.

„De multe ori am avut senzația că la universitatea noastră ... introducem proceduri suplimentare de dragul de a justifica existența [neclar] sau pornesc de la ideea că suntem niște infractori. ... [Am avut recent nevoie de] fișa tehnică a mașinii ... ca să demonstrez consumul [pentru un decont].”

Totuși, aparatul administrativ nu s-a comportat întotdeauna letargic. O excepție, din perspectiva mai multor participanți, ar fi fost contractele de colaborare cu alte organizații de cercetare din străinătate.

„[Atunci când] a fost nevoie să semnăm niște contracte de colaborare, Universitatea s-a mișcat foarte repede. A înțeles importanța rezultatelor potențiale.”

O participantă a pus dificultățile relației dintre cercetători și aparatul administrativ (și) pe seama lipsei de comunicare sau de înțelegere a problemelor cu care se confruntă cercetătorii. S-a sugerat că o parte din efortul de comunicare poate veni și de la aceștia din urmă.

„Mă gândesc că cei din administrația universității ar trebui să vină mai aproape de noi și să vadă activitatea noastră de zi cu zi.”

„Acei oameni [din administrație] pot să facă mai mult, dar poate trebuie să îi învățăm noi mai mult. Trebuie o investiție în resursa umană de acolo, ca noi să fim beneficiarii direcți...”

Unul dintre cercetători a avansat ideea că o parte din responsabilitatea pentru deficiențele din gestiunea cercetării revine, totuși, și facultăților:

„Am propus acum 4 ani ca toată această muncă administrativă să fie făcută centralizat la nivelul facultății. Dar cum la noi masa critică nu este din zona de cercetare și [doar secundar] didactic, ci invers, nu avem nici o șansă.”

#### **4. Infrastructura pentru cercetare**

Toți participanții au criticat apăsător starea actuală a infrastructurii fizice de cercetare din UB în facultățile lor, considerată extrem de precară.

Una dintre temele invocate consecvent de practic toți participanții a fost absența spațiilor, nu doar pentru cercetare, ci și pentru activitățile de predare. Întrebat ce așteptări ar avea un cercetător proaspăt angajat la UB, unul dintre participanți s-a referit în primul rând la „un birou, un spațiu de

lucru". De altfel, cum a observat o cercetătoare, criza amintită conduce deseori la o suprapunere nepotrivită a celor două categorii de spații academice, ori la stocarea inadecvată a unor substanțe.

„Toate clădirile noastre sunt istorice și vechi.”

„La mine este și birou, și laborator de cercetare.”

„O bună parte din doctoranzii noștri [care vin la lucru zi de zi] nu au unde să lucreze.”

„La ora actuală, ca să îmi [fac cercetarea], lucrez într-o cămăruță sub amfiteatru unde ... am tot ce îmi trebuie, dar nu există ventilație. ... Stăm cu chimicalele în laborator.”

„Ar trebui separate [spațiile] pentru educație de cele pentru cercetare.”

Birocrația nereactivă exacerbează astfel de probleme: „Eu trebuie să găsesc o soluție, în câteva luni să mă mut din Centru undeva”, a declarat un participant. „Nu primesc nici un răspuns de două luni de zile...”

Au fost scoase în evidență pierderile pe care lipsa de spații le aduce în privința socializării și colaborării între cercetători. Un cercetător a amintit că în Franța, unde a studiat pentru doctorat, spațiile pentru masă reprezentau un element central pentru întărirea socializării.

Au existat și propuneri în privința gestiunii spațiilor la Universitate:

„Să centralizăm spațiile din această instituție. Pentru că disponibil de spațiu noi avem... Eu am arătat cu degetul două săli cu mucegai și le-am zis, „Nu mi le dați mie?” ... Pe cheltuiala noastră, le-am amenajat...”

Revenind la drepturile de proprietate intelectuală, din perspectiva resurselor, mai mulți participanți au descris politicile actuale din UB în modul următor: Dacă cercetătorul dorește să păstreze DPI, plătește totul din buzunar (până la aprox. 20.000 lei pentru finalizarea procesului de brevetare); alternativ, dacă UB plătește drepturile de proprietate la OSIM, cercetătorul renunță la brevet în favoarea Universității.

Recent, UB pare să fi crescut totuși susținerea financiară pentru brevete. Însă, conform unuia dintre participanți, aceasta s-ar fi întâmplat probabil datorită implicării personale a unei membre a conducerii Universității.

„La nivelul Rectoratului ni s-au plătit din banii Universității toate acele [cheltuieli]: depunere, evaluare, menținere. Dar asta, pot să vă zic direct, datorită doamnei prorector [pentru cercetare] ..., noi neavând bani din contractul de proiect.”

Alte categorii de resurse lipsă sau insuficiente menționate au fost absența „unui supercomputer pentru procesarea de volume imense de date”; mentenanța pentru aparatură; criza perpetuă de consumabile în domenii precum chimia și biologia.

„Avem o mare problemă cu întreținerea aparatelor.”

Au fost semnalate și probleme de utilizare ineficientă a infrastructurii: duplicarea echipamentelor mari consumatoare, dintre care unele stau nefolosite tocmai din cauza consumului; achiziția de licențe multiple pentru software de care se bucură, separat, un număr foarte mic de utilizatori și care ar putea fi distribuite mai bine; și dispersarea infrastructurilor între laboratoare, centre și clădiri aflate uneori la distanță mare unele de altele.

Mai general: „Nu există un plan [privind echipamentele mari] – asta avem, asta trebuie să susținem.” Nu ar exista nici o centralizare satisfăcătoare a infrastructurii. Cum observa o cercetătoare, deseori nu știm ce echipamente au colegii noștri în laboratoarele lor.

În ce privește asistența în domeniul eticii cercetării, unii dintre participanți și-au exprimat dezorientarea cu privire la resursele de sprijin sau de informare disponibile la UB.

„Din păcate, în Universitate nu există un cadru în care să ni se prezinte [procedurile de etica cercetării]. Eu am învățat întâmplător cum să fac anonimizare de pacienți... Am învățat de la medici. ... N-am lucrat cu o structură la nivelul Universității și vă mărturisesc că nu știu dacă avem [una]. ... Am avut o singură situație în care a trebuit să deconectăm un calculator de la internet. Am primit o procedură scrisă și am aplicat-o întocmai.”

Cele de mai sus pot duce, uneori, la conflicte interne în grupurile de cercetare.

„Am avut [în centrul pe care îl coordonez] probleme foarte mari cu statutul, poziția în lista de autori. Și a trebuit să gestionez eu fiecare situație în parte. ... Unde lucrurile nu erau atât de limpezi, au apărut conflicte, mai ales între doctoranzi. Conflicte grele...”

Una dintre propunerile făcute în acest context a fost ca administrația să informeze periodic cercetătorii atunci când apar schimbări, în legislația internă ori în reglementările europene, care privesc direct etica cercetării.

Una dintre puținele forme de susținere a cercetării apreciate de participanți a fost susținerea pentru conferințe și evenimente științifice acordată, printr-o sumă forfetară, fiecărui membru al UB. Aceasta a permis, printre altele, creșterea „numărului de colaborări externe ... cu echipe foarte puternice.”

„Finanțarea pentru susținerea deplasării la conferințe a fost, pentru noi, un plus important. Ne-a ușurat foarte mult munca.”

În privința soluțiilor pentru dificultățile cu care se confruntă sistemul de cercetare din Universitate, unii dintre participanți au susținut demararea unui proces strategic sistematic și operaționalizat, cu obiective precise, resurse, responsabilități și termene de realizare.

„În primul rând să facem o strategie [pentru cercetare]. Am văzut acolo planul de acțiuni. [Avem nevoie] de un mecanism care înseamnă elaborarea unor obiective operaționale, nu de dragul de a le pune undeva pe o foaie; și un plan de acțiuni care înseamnă: definirea acțiunii, calendarul de implementare, sursele de finanțare. Noi am împrumutat din 2014 termenul acesta, plan de acțiuni, și îl punem peste tot. ... Noi nu avem o viziune integrată asupra cercetării. Dar una pragmatică. Strategii s-au făcut și facem. ... Un plan de acțiuni pe 4 sau 8 ani.”

Dacă schimbările importante întârzie, aceasta nu s-ar întâmpla datorită necunoașterii sau incompetenței liderilor, conform unui participant: „Eu nu cred că conducerea nu știe ce trebuie să facă. ... [Rectorul și protectorii] au plecat afară mai mult decât am plecat noi.” Mai curând, problema ar fi structurală și ar ține, în parte, de funcționarea facultăților și de rezistența pe care o opun schimbării.

„Dacă ai o masă critică într-o facultate care nu vrea să audă de cercetare, de ISI, de conferințe... Atunci e greu să vii cu soluții structurate, când știi că ai o [rezistență] puternică din partea sistemului. ... Managementul cunoaște aceste probleme. ... Cu răbdare și cu planuri ... cu standarde [criteriile de evaluare] ... [Aici] trebuie să venim cu o viziune din partea Universității.”





## Rezumat focus grup 3

### Cercetători debutanți; științe exacte, ale naturii și experimentale

**Data, oră și loc:** 08.06.2023, sala 301, clădirea Biologie

**Participanți:** Facultatea de Chimie (2), Facultatea de Fizică (1), Centrul de Analiza Integrată și Management, Facultatea de Geografie (2)

#### Rezumatul discuțiilor

##### 1. Recrutarea și angajarea, admiterea la doctorat

Participanții la discuție care sunt, în prezent, angajați pe posturi de cercetare la UB au considerat că recrutarea a fost un proces echitabil și lipsit de probleme.

„Concursul pentru postul de asistent a fost OK. ... Nu văd vreo neregulă.”

În măsura în care angajarea ridică probleme, acestea privesc, mai curând, sprijinul serviciilor administrative post-angajare; alături de anumite obstacole birocratice relativ mărunte.

„Procesul în sine de angajare ... a fost OK, a mers totul foarte OK. Problemele au apărut puțin după. Luasem concursul, luasem postul. A trebuit să mă ocup de partea de acte. Prima problemă a fost cu medicina a muncii. A trebuit eu să fac medicina muncii, să îmi caut singură [furnizorul], în condițiile în care înainte lucrasem la un institut pentru o perioadă scurtă și acolo mi s-a părut mult mai organizat. Nu a trebuit ... să mă ocup eu de asta [la institut]. ... Și după aceea a mai fost problema cu actele, cu contractul de muncă... Și a mai fost o problemă cu legitimația [de serviciu] pentru care depusesem cerere și nu o primisem.”

Cât despre obstacolele birocratice, acestea au privit recrutarea unor doctoranzi ai UB pe posturi (de scurtă durată) scoase la concurs în proiecte finanțate extern. Conform relatărilor, angajările nu ar fi putut fi efectuate și posturile – odată cu activitățile corespunzătoare din proiect – au fost pierdute.

„Am vrut să angajăm [într-un proiect de la Centru] două colege mai mici, doctorande, și de la [Departamentul] Juridic ni s-a spus că nu se poate face asta, nu știu exact din ce motive ... deși ele erau doctorande și aveau contract cu Universitatea. ... Nu le-am mai putut angaja și banii [pentru activitatea lor] s-au dus înapoi. ... S-au făcut toate hârtiile pentru ele, au susținut tot ce trebuia susținut, și dintr-o dată ... ni s-a spus că nu se poate. ... Cred că era ceva legat de contractul lor cu Universitatea. Ele erau doctorande... A fost o situație foarte tensionată și foarte neplăcută.”

Una dintre participante a rezumat impresia lăsată de episod în felul următor: „Ne punem piedici intern...”

Nu în ultimul rând, deși salarizarea nu a fost o temă discutată în detaliu, unii dintre participanți au observat tangențial că, deși munca în cercetare îi satisface, nu sunt „mulțumiți salarial”.

## 2. Coordonarea și mediul de cercetare pentru cercetătorii tineri

Aproape toți participanții au caracterizat relația lor cu coordonatorul de doctorat sau de proiect de cercetare drept bună sau „destul de bună”.

„Relațiile [cu coordonatorul sunt] OK, profesionale. Dacă am probleme sau am nevoie de ajutor sau de îndrumare, pot să mă duc și să întreb oricând.”

Totuși, pentru o parte dintre ei, această relație nu s-ar ridica la nivelul experiențelor avute în străinătate la studii, sau la standardele pe care și le doresc. Cauzele ar fi, mai curând, de natură culturală.

„Nu știu dacă se poate schimba ceva, pentru că la noi în România, relația dintre profesor și [doctoranzi] nu e chiar atât de colegială ca în străinătate. ... Într-o lume ideală ieșim la un [suc] împreună.”

„[În Vest] e mult mai relaxată treaba asta. ... Eu cu conducătorul de doctorat ... încerc să păstrez distanța.”

În același timp, s-ar fi înregistrat progrese în privința colegialității și, mai larg, a socializării în centrele de cercetare:

„La început ... eram foarte crispați. ... Dar pe parcurs, cunoscând oamenii, atmosfera la noi [a devenit] foarte degajată, foarte relaxată. Dimineața, la micul dejun, ne strângem la masă și vorbim: ce avem de făcut, ce deadline-uri, sarcinile – cum le împărțim. Prânzul, la 12:30 sau 13:00, ne-am dus să luăm mâncare, mâncăm împreună, la fel, discutăm. La întâlnirile cu colaboratorii participăm toți. ... La noi chiar e foarte bine.”

„Și noi [la Centru] am mergem la film, la teatru, mergem în deplasări la proiecte și ieșim să vizităm; dar respectul este respect, munca este muncă. ... E mult mai colegial, e relaxat, glumim, povestim, ieșim la grătar, mergem la cineva acasă să facem pizza.”

„Suntem o echipă în adevăratul sens al cuvântului.”

Situația ar fi mai puțin plăcută pentru tinerii cercetători care nu sunt activi în centre de cercetare finanțate din proiecte externe, unde sentimentul de comunitate se dovedește mai slab, conform unei participante.

„[La noi la școala doctorală] problema e că fiecare lucrează pe altceva. De aici, nu e o apropiere prea mare. Suntem și împărțiți, unii în Panduri, unii la Universitate. Nu suntem așa uniți.”

Mai mult, atunci când au împărtășit experiențe ale colegilor lor, unii dintre participanți au scos în evidență faptul că starea proprie de relativă mulțumire nu este neapărat tipică. Printre colegii de școală doctorală, ar exista destule cazuri de coordonare inadecvată sau profund deficitară.

„Am mai auzit dintre colegii de la doctorat de [situații în care] profesorii coordonatori nici nu-i băgau în seamă, sau ajungeau în anul 3 [de doctorat] și nu se ocupase nimeni de ei, nu dădeau de coordonator. ... Mulți au renunțat.”

În linii mari, participanții activi în centre de cercetare au apreciat programul de lucru, inclusiv flexibilitatea sa în privința orarului și spațiului de muncă.

„Mi se pare normal ca cercetarea să ... aibă un program flexibil.”

„Dacă ai ceva de terminat ... am stat și 12 ore, și 14 ore. Am venit și sâmbăta, am venit și duminica. ... Noi lucrăm și acasă, dar și noi venim dimineața și plecăm seara, e flexibil...”

O temă ridicată de participanți și dezbătută cu interes a fost organizarea programului de cursuri la școlile doctorale. Participanții la focus grup par să fi împărtășit opinia că programul de cursuri doctorale este excesiv, examenele pot fi foarte dificile, în timp ce majoritatea cursurilor sunt irelevante și/sau nu ajută la elaborarea cercetării doctorale. Unul dintre participanți a opinat că scopul principal al programului de cursuri este completarea normelor didactice ale profesorilor.

„[La doctorat] se introduc cursuri pentru a se completa normele [didactice ale profesorilor]. ... Din ce am mai întrebat, nu am mai văzut cursuri în ambele semestre [la alte facultăți], cu examene de câte patru ore, cu ieșit la tablă, cu patru profesori... Problema este că se introduc unele cursuri ale unor profesori universitari, pe direcția respectivă, care nu au nici o treabă cu nici un domeniu și nici o teză [de doctorat]. ... Am avut mai mult de jumătate dintre materii care nu au avut nici o treabă ... nici măcar, cât de cât, conexe.”

„Am avut examene și de 6 ore. ... cu greu luam examenul.”

„Și la noi exista problema aceasta [a cursurilor irelevante] pentru că sunt trei [subdomenii disciplinare]... Și noi suntem strânși toți și [le] facem [pe toate]. ... [Un subdomeniu] a fost inutil pentru noi. Mi se pare că a fost o pierdere de timp, timp pentru făcut proiecte [de curs] și apoi prezentat proiecte, care nu erau facile...”

Participanții și-au exprimat opțiunea pentru mai multă flexibilitate în privința curriculumului doctoral și pentru capacitatea de a alege cursuri. Mai important, au propus orientarea cursurilor doctorale către metode și strategii de realizare și diseminare a cercetării, inclusiv prin proiecte.

„Asta ar trebui toți să învățăm la doctorat: cum să ne prezentăm la o conferință, cum să scriem articole științifice, cum să facem cercetare, cum să aducem proiecte în instituția noastră. Sunt lucruri de bază – mai bine am învăța asta la doctorat.”

### **3. Serviciile administrative pentru cercetătorii tineri**

Atunci când discuția s-a îndreptat către relația cu serviciile administrative, participanții au părut să considere interacțiunea cu birocrăția drept consumatoare de timp și energie.

„Am avut și o comunicare foarte bună cu personalul, și o comunicare mai puțin bună. Ieși afară, așteaptă la ușă... Nu tot timpul ai timp să suni [înainte], mai ales când trebuie să te încadrezi [într-o perioadă scurtă].”

„Eu trebuia să mă duc să îmi duc hârtiile de la un birou la celălalt, când birourile sunt acolo. ... Nu este deloc OK. ... Am avut depuneri de proiect, care era o urgență și nu primisem, în ziua în care se închidea platforma, semnăturile. ... [S-a rezolvat] tot așa, cu sunat, de urgență...”

„Drumuri du-te-vino la Rectorat...”

„Am zis că nu mă mai duc o vreme...”

Soluția propusă a fost un program fix de lucru cu cercetătorii, limitat ca timp dar respectat cu strictețe: „Faci un program cu publicul, dar pe care să îl respecti în totalitate și să fii disponibil sută-la-sută în intervalul acela.”

Conform celor povestite, centrele de cercetare își rezolvă problemele administrative în mod diferit. Anumite centre angajează o persoană responsabilă pentru toate sarcinile administrative. Aceasta ține legătura directă cu birocrăția UB. În alte centre, sarcinile sunt împărțite între cercetători și, deseori,

sunt atribuite mai ales cercetătorilor juniori. Un avantaj pe care îl au unele centre, în această privință, ar fi ajutorul pe care tinerii cercetători cu experiență acumulată îl oferă colegilor proaspăt veniți.

„Noi [la Centru] lucram în echipe. Învățam unii de la alții, inclusiv la partea administrativă... Îți ajutam pe cei mici să știe procedura; ele se mai schimbau, și la doctorat se mai schimbă. Ca să nu ne împiedicăm de aceeași problemă, să pierdem timp...”

Un alt exemplu de funcționare defectuoasă a birocrăției a fost acela ar decontărilor cheltuielilor pentru participarea la evenimente științifice: „pe lângă suma foarte mică [ce poate fi decontată] trebuie să fac un teanc atât [de mare] de hârtii și să aștept o groază de timp” să se restituie banii.

Mai mulți participanți au împărtășit impresia că administrația dă dovadă de mai puțină sollicitudine atunci când interacționează cu membri tineri ai UB.

„Una a fost să mă duc eu, alta să [meargă] profesorul meu coordonator. ... Se face diferența aceasta...”

„În momentul în care se intervine cu profesorul coordonator sau alt profesor, se soluționează mult mai ușor.”

„Domnul profesor mai suna ca să deschidă ușile...”

Conform impresiilor, administrația nu pare întotdeauna foarte profesionistă sau sigură pe regulile pe care se sprijină:

„Ieri, de exemplu, am avut o problemă la [Departamentul] Juridic, pentru o simplă procedură, de a imprima niște postere pe material textil. Mie mi-au refuzat actele, pe motiv că au găsit o lege din 2012 că nu avem voie să printăm nimic tipărit, dar de fapt interpretaseră greșit legea...”

Birocrația nu este percepută, de unii participanți, ca o formă de sprijin pentru cercetători. Dimpotrivă, pare să se situeze uneori pe poziții adverse: „Uneori profesorii și cercetătorii, doctoranzii, sunt într-o linie, și personalul administrativ în altă linie. Cumva suntem paraleli...”

#### **4. Infrastructura pentru cercetare**

În linii mari, tinerii cercetători și doctoranzi participanți s-au considerat relativ satisfăcuți de infrastructura pentru cercetare, căci fondurile și echipamentele pe care le folosesc le sunt asigurate prin granturile câștigate de profesori.

„Ne descurcăm bine [cu infrastructura] pentru că domnii profesori au avut norocul să câștige proiecte și au avut bani din proiecte pe partea de echipamente. ... Eu cred că suntem destul de dezvoltați ca centru de cercetare.”

Mai mult, una dintre participante a semnalat că, din 2022, doctoranzii au primit, pentru prima dată, substanțe cumpărate din fondurile facultății: „anul trecut a fost primul an și am fost plăcut surprinsă. Anul acesta am primit iarăși, în cadrul școlii doctorale.”

„Avem tot ce ne trebuie pentru a ne desfășura activitatea de cercetare [la Centru, din centre]... Noi am lucrat în proiecte încă de la master și la doctorat era deja la ordinea zilei. ... Am avut laptopuri, baze de date, acces la tot ce aveam nevoie ca să ne desfășurăm activitatea de zi cu

zi și pe partea de cercetare, inclusiv la doctorat – față de colegii noștri, de generația noastră din 2017.”

Pe de altă parte, o participantă a scos în evidență faptul că satisfacția sa este direct legată de activitatea de la centrul de cercetare unde activează încă din perioada masterului. Lucrurile nu arată la fel pentru colegii doctoranzi care nu își fac cercetarea în centre, în cadrul unor proiecte finanțate extern. O consecință ar fi rata mare de abandon a studiilor la nivelul întregii școli doctorale în care a activat.

„Ceilalți colegi de-ai noștri au venit la noi [la Centru] pentru că nu exista infrastructură ... ca [ei] să își poată desfășura activitatea așa cum ne-o desfășuram noi. ... Procentul a fost foarte mic de persoane care au terminat [doctoratul]. ... Am terminat 7 din douăzeci și ceva.”

În cazul altor școli doctorale, practic toată activitatea doctoranzilor are loc în cadrul unor centre sau institute.

„La noi ..., cea mai mare parte din cercetarea doctoranzilor se desfășoară fix în centrele de cercetare ale facultății. ... Peste 95 la sută dintre studenți fac cercetare, însă nu în cadrul facultății. ... Sunt institute pentru fiecare subdomeniu. Și în facultate sunt 5 sau 6 centre. Două sau trei dintre ele destul de avansate. ... Doctoranzi avem destul de mulți, dar cam toți lucrează în institutele de cercetare... Pentru că facilitățile sunt mult, mult mai mari [acolo].”

Mai mulți participanți au apreciat oportunitățile de mobilitate. În anumite centre, se pleacă în schimburi de experiență grupuri mai mari de tineri cercetători și doctoranzi. Atunci când cercetătorii colaborează în institutele de cercetare din domeniu și lucrează pe proiecte mari, cu organizații internaționale importante, oportunitățile de mobilitate și de publicare ar fi chiar foarte bune.

„A fost o experiență unică. N-aș mai repeta-o [pentru că programul a fost infernal], dar a fost o oportunitate de a vedea cum lucrează și alți cercetători în alte institute de cercetare. ... Nu mai eram om după 3 luni. ... Și profesorul venea la 8 dimineața și pleca la 8 seara.”

Mai mulți participanți au considerat însă că fondurile pentru participarea la conferințe și pentru publicare rămân insuficiente.

„[Sunt] Insuficienți bani pentru publicarea de articole și participarea la conferințe. Ți se oferă o singură sumă pentru o singură activitate, îți alegi, articol ori conferință. Și mie în cer la doctorat să merg și la conferință, și să fac și articole.”

„Fiind foarte mulți [drd.] în institute și angajați ai institutelor, li se decontează foarte mult [plata articolelor] de către proiectul Nucleu sau prin HG-urile date de Minister. ... Primesc, dar destul de greu. ... Sunt multe jurnale open access care au [taxe] de mai mult de 1200 de euro. ... Eu am auzit și cu 5000. ... E greu și ca institut să publice, se cer foarte multe explicații... Atâta timp cât ești într-o colaborare internațională e mult mai ușor, pentru că banii vin [și din alte locuri].”

## 5. Practici în cercetare

Participanții nu au remarcat dificultăți și nu și-au exprimat nemulțumiri – proprii – cu privire la coautorat și la alte practici de publicare. Deciziile se iau, în genere, colegial în colectivele lor.

„[Publicarea este] făcută într-un mod corect... Ordinea este bine stabilită. Nu au fost discuții în grupul meu... Toată lumea a fost de acord, pentru că se știa contribuția fiecăruia. ... Se discută la masă, așa cum stăm noi [acum].”

„La partea cu ordinea autorilor nu a fost o problemă până acum... Prima dată am fost trecuți noi, studenții, cei care am lucrat propriu-zis pe acea temă, au fost trecuți colaboratorii, în caz că am avut nevoie de vreo analiză sau două de la un alt institut, și ultimii, bine înțeles, profesorii coordonatori sau șeful departamentului respectiv. Nu au fost probleme din acest punct de vedere.”

„La noi la Centru procesul este foarte transparent. Și pe proiecte, și la partea cu articole și la doctorat. Pur și simplu ne așezăm și discutăm.”

„Nu pot să zic că știu, nu m-am lovit de așa ceva.”

În același timp, mai mulți participanți au istorisit despre cazuri din mediul de cercetare mai larg de la facultatea lor unde ar fi avut loc abuzuri legate de publicare.

„[Știu de] colegi care au muncit mai mult decât conducătorul de proiect sau profesorul și au fost trecuți mult prea departe la autori.”

„Sau nu au fost trecuți deloc.”

A fost relatat un caz de la altă facultate decât cea a participantei în care unei doctorande i s-au „luat calculele” de către un cadru didactic senior, care a publicat singură articolul.

Mai mult, conform unei relatări din cadrul discuției, astfel de situații problematice sunt rareori sesizate de victime. Impresia este că nu se acționează din teamă, în primul rând față de o izolare viitoare a celor care se plâng de asemenea abuzuri.

„Singur o să se ajungă la ei sub o formă sau alta, chiar dacă există anonimat. Acest anonimat nu oferă încredere.”

Au fost relatate și probleme cu împărțirea banilor pe proiecte, masiv inechitabilă în raport cu efortul depus, între cercetătorii tineri și coordonatorii lor seniori. Situații de acest tip ar fi greu de dovedit cu probe, datorită faptului că sumele nu sunt vizibile tuturor.

Unul dintre participanți, membru în consiliul facultății sale, a remarcat că studenții reprezentanți au o oarecare forță decizională: „Noi de foarte multe ori [la Fizică] în Consiliu, noi studenții reprezentanți, am schimbat efectiv o decizie în favoarea noastră. Și se ține cont absolut de fiecare dată.”

Pe de altă parte, studenții nu ar fi bine informați cu privire la mecanismele de rezolvare a conflictelor morale în universitate: „Unii nu-și cunosc drepturile ... unii și le cunosc dar nu le aplică de frică.”

Mai general, participanții nu par să fie informați suficient cu privire la mecanismele de rezolvare a conflictelor disponibile la nivelul facultăților, al școlilor doctorale, sau al Universității. În măsura în care cunosc constrângeri privitoare la manipularea datelor sau la alte activități de cercetare, acestea par să fie locale, decurgând din strict contractele de cercetare sau din condițiile impuse de parteneri.

„Avem un regulament intern [privind utilizarea datelor]... Plus că pe diferite proiecte ... în baza parteneriatelor au fost reguli stricte, respectate de la început.”

„La noi cam toate sunt informații clasificate. ... sunt de interes național foarte multe [date].”  
Sunt proceduri stricte de acces cu laptop în clădire, de exemplu.

Nu s-au semnalat probleme semnificative de protecția muncii.

## Rezumat focus grup 4

### Cercetători avansați; științe socio-umane

**Data, oră și loc:** 7.06.2023, sala 301, clădirea Biologie

**Participanți:** Facultatea de Științe Politice (1), Facultatea de Istorie (1), Facultatea de Limbi și Literaturi Străine (1), Facultatea de Teologie Romano-Catolică (1), Facultatea de Administrație și Afaceri (1)

### Rezumatul discuțiilor

#### 1. Recrutarea și angajarea

Discuția s-a deschis cu o *horror story* despre angajarea – și, ulterior, despre promovarea – la UB, cu mulți ani în urmă, a uneia dintre participante. Au fost amintite, din trecutul postcomunist al Universității (anii 2000), lipsa de proceduri transparente, deciziile arbitrare și inechitabile la vârful facultății și haosul administrativ în salarizarea și în evaluarea candidaților pentru posturi.

În acest context, participanții și-au exprimat consensul că, în ziua de astăzi, erori sau inechități grave nu s-ar mai petrece la UB, cel puțin în facultățile lor. A fost remarcată, în mod special, transparența procedurilor de angajare.

„la mine în departament nu s-ar mai întâmpla așa ceva”, acum „avem procedurile pe site ... totul este pe site...”.

„Eu am aterizat la Universitate ceva mai târziu... Toate procedurile de angajare și așa mai departe au mers bine. Nu am avut probleme în zona asta... Am participat în comisii de concurs la Universitate unde au fost candidați interni, care au cumva un statut informal de favoriți, care au pierdut în fața altor candidați din exterior care aveau un CV mai bun, deci cred că există deschiderea asta...”

În ceea ce privește angajarea pe proiecte în mod particular, unii dintre participanți au scos în evidență diverse proceduri problematice sau anevoioase. Printre acestea:

- obligația candidaților la posturile scoase la concurs pe proiecte de a depune dosarele în persoană, lucru care scoate automat din joc cercetătorii interesați din afara țării (chiar pe cei care și-au exprimat interesul față de pozițiile în cauză);
- procedura complicată de întrerupere a unui contract pe proiect, chiar în cazul sarcinii; o participantă, coordonatoarea de proiect, „a trebuit să o pi[ardă] definitiv” pe colaboratoarea sa aflată în această situație;
- procedura greoaie – ce presupune o întrerupere de una sau două luni – de a continua angajarea unui cercetător după data de finalizare a unui proiect, chiar dacă un alt proiect începe imediat și cercetătorul respectiv este nominalizat în acesta din urmă;
- dificultatea de a angaja lectori din străinătate.



## 2. Cariera și politicile de resurse umane

Câțiva participanți au evocat birocrația complexă din trecutul nu foarte îndepărtat al Universității, care transforma sarcinile administrative ale titularilor tineri într-o povară care încetinea evoluția profesională. „Mie mi s-a întârziat cariera foarte mult din cauza asta [a birocrației întortocheate] ... la începutul începutului...”, a notat o participantă.

Și această stare de fapt pare să se fi schimbat, conform mai multor participanți, în măsură semnificativă.

„Acum pentru cei care intră totul e mult mai clar – ai toate procedurile acolo, liste, acte, tot ce trebuie... deci astea sunt transparente. Și nu numai că sunt mult mai transparente ... dar nu mai stă pe spatele tău munca administrativă...”

Mai mulți participanți s-au referit la dificultatea recrutării de cadre didactice și de cercetare. A fost invocată atât salarizarea nemotivantă pentru posturile de la baza ierarhiei universitare (de asistent și lector), unde „nu vine nimeni pe salariu...”; cât și lipsa de fonduri pentru scoaterea de noi posturi la concurs („acum nu se mai fac concursuri ... nu sunt bani...”).

Printre consecințe s-ar număra, conform unui participant, împovărarea cadrelor didactice cu o normă de predare incomodă. În facultatea sa, colegii preiau cursuri în domenii aflate în afara specializării lor: „nu predau ce ar trebui și nu știu cum o să se rezolve, nici nu au ce să facă, sunt siliți să predea ceva pentru care nu au doctoratul...”

Una dintre participante a invocat politica internă a facultății drept piedică înaintea unei strategii de personal echilibrate:

„Ce cred că este acum problematic e arbitrarul politic al fiecărei facultăți... modul în care conducerea temporară a facultății poate în mod arbitrar bloca avansarea cuiva sau scoaterea de posturi la concurs. De pildă, la noi facultatea s-a împărțit în trei departamente în mod arbitrar ... numai ca să fie două departamente care să poată fi controlate de actuala conducere și nu ne lasă să scoatem posturi la concurs...”

Mai mulți participanți au observat că, drept urmare a obligației universităților de a raporta public cercetarea științifică și a transparenței rezultată din acest proces, ar fi apărut un sentiment de inechitate intragenerațională printre cercetătorii tineri și foarte activi.

„E greu să îi stimulezi pe tineri, să le spui că ei trebuie să candideze, să facă proiecte, când ei văd că au colegi care nu fac mai nimic în termeni de cercetare și au niște salarii enorme și nu îndeplinesc nici acum criteriile [naționale pentru postul de profesor]...”

De partea cealaltă, a universitarilor vârstnici, „Sunt oameni care au rămas într-un [pattern] și nu vor să se schimbe deloc.”

În acest context, unii dintre participanți au insistat și asupra nevoii ca procesele de raportare a cercetării să devină chiar mai transparente, de exemplu prin publicarea obligatorie a dosarelor de abilitare pe site-ul universităților (așa cum se întâmplă la UB). A fost propusă de o participantă – și contestată de alții – chiar și deanonimizarea numelor evaluatorilor pentru proiectele din competițiile de finanțare naționale.

Lipsa resurselor interne ale UB pentru cercetare perpetuează, conform mai multor voci, o stare de impredictibilitate. O consecință ar fi polarizarea comunităților disciplinare din anumite facultăți, cu

consecințe nefaste asupra proceselor de recrutare. Un alt rezultat ar fi dezvoltarea de „strategii de supraviețuire” prin practici de publicare neghidate de criterii adecvate de calitate.

O participantă a remarcat că, la nivel structural, lipsesc stimulentele pentru facultăți de a susține membrii care vor să facă mai ales cercetare. Ca atare, aceștia nu ar fi degrevați de responsabilitatea de a preda un număr mare de ore și de activități administrative.

### 3. Serviciile administrative pentru cercetători

O majoritate a participanților s-au declarat relativ mulțumiți, cel puțin din perspectiva de conducători de proiecte de cercetare, de schimbările recente din interacțiunea lor cu administrația.

„S-au schimbat totuși lucrurile în administrație... cine ține minte ce însemna să stai la Biroul Financiar la ușă... [înainte] era groaznic, eu cel puțin mă duceam săptămânal... era un coșmar desăvârșit pe care l-am trăit foarte mulți ani...”

Totuși, din discuții s-a degajat destul de clar impresia că, pentru aproape toți participanții, administrația rămâne neperformantă și reprezintă un punct nevralgic în Universitate. Una dintre cercetătoarele prezente la discuție a amintit un episod recent de inconsecvență în solicitările administrației, care întâi a solicitat documente în formă electronică, ca apoi să ceară predarea lor în formă fizică. Participanta a conchis că „o universitate nu are cum să facă performanță cu o asemenea administrație”.

În ceea ce privește gestiunea proiectelor de cercetare, schimbările din ultimii ani ar fi condus la simplificări importante. Mai mulți participanți au amintit aprobator restructurarea Departamentului pentru Managementul Proiectelor de Cercetare, mai ales în privința ușurării comunicării. Un pas înainte important l-ar fi reprezentat introducerea ofițerului de proiect.

„Iar la Departamentul de Cercetare ... eu nu am avut nici o problemă, sincer. Am un ofițer de proiect care e minunată..., ne înțeleg foarte bine, e foarte punctuală, nu avem o relație personală, dar face totul ca la carte...”

„Pe de altă parte, am prins și niște schimbări, am prins proiecte în care trebuia să te duci la fiecare [birou] de la Cercetare ... Acum, de mai mulți ani ... există ofițerul de proiect și din punctul ăsta de vedere lucrurile funcționează foarte bine...”

„[Cei de la Cercetare] au avut un comportament exemplar, am lucrat bine cu ei... [La vechea universitate] lucrurile erau mult mai haotice, tu trebuia să faci absolut totul...”

Participanții au lăsat impresia că nu ar atribui anumite disfuncționalități persistente doar aparatului administrativ din UB, ci și legislației complexe din România, căreia trebuie să i se supună toate instituțiile de învățământ superior.

În general, participanții se simt împovărați de multitudinea sarcinilor administrative, chiar atunci când există sprijinul birocratiei. O participantă cu experiență amplă în proiectele finanțate de UEFISCDI a afirmat că acte care ar trebui să fie banale, precum noua documentație de decontare a deplasărilor, reprezintă încă „un mister [în privința felului] cum să o completez”.

Conform unei participante, decontarea deplasărilor pe proiecte, până de curând gestionată prin ofițerul de proiect, ar necesita de scurtă vreme o procedură suplimentară la Registratură. (O altă participantă a opinat că procedura se datorează unei inițiative de unificare a procedurilor pentru toate formele de deplasare în interes academic.)

Mai mulți dintre participanți au opinat că aparatul administrativ nu învață suficient din experiențele anterioare, astfel că aceleași dificultăți se perpetuează în timp: „administrația în sine nu este slabă, însă e evident că lipsesc procedurile și memoria instituțională și repetăm aceleași probleme de la fiecare an la alt proiect...”

„Există această lipsă de adaptabilitate [a birocrăției] pentru proiectele de cercetare, încă...”

Nemulțumirile participanților par să fie concentrate în zona anumitor proceduri de gestiune a proiectelor. În mod particular, procedurile de achiziție au fost percepute, în timpul discuțiilor, drept deosebit anevoioase și chiar arbitrare, mai mulți participanți povestind despre dificultățile întâmpinate pentru cheltuieli de cercetare relativ minore.

„[Achizițiile] s-au complicat enorm, trebuie trecut prin SEAP absolut orice ... după ce în fiecare zi am sunat și mi-au zis: *Da, nici o problemă*, s-au împiedicat la [Departamentul Juridic ... Conform legii, nu e voie cină festivă... [Dar în modelul de caiet de sarcini primit de mine scria „cină festivă.”]

„Achizițiile de cercetare sunt o problemă, de la caietele de sarcini până la ofertele pe care tot noi trebuie să le trimitem ... până când te fac să renunți.”

Au fost amintite, în acest context:

- procedurile neadaptate (precum atunci când nu se înțelege că un produs software are un singur producător și vânzător și, ca atare, nu pot exista oferte multiple);
- constrângeri aparent arbitrare în privința cheltuirii fondurilor de cercetare („Eu am o conferință internațională acum, dar mi-au spus că nu se poate plăti decât pentru participanții români...”);
- inflexibilitatea în privința unor cheltuieli minore, precum ecusoanele de conferință;
- utilizarea de contracte-cadru pentru toată Universitatea cu furnizori de echipamente, care duc la dificultăți în achiziții, inclusiv prin umflarea prețurilor; [dar vezi FG1, FG2]
- în general, faptul că birocrăția oferă deseori „soluții punctuale” în loc de rezolvări sistemice.

Astfel de situații par să ducă, conform participanților, la sentimente de impredictibilitate și de nesiguranță în managementul proiectelor printre cercetători.

Discuția din jurul acestei proceduri a relevat, de altfel, și diversitatea de proceduri birocratice din facultăți diferite, în ciuda procedurilor teoretic identice la nivel de Universitate. Astfel, unii participanți s-au ocupat de formalități în persoană, pentru alte persoane ele au fost preluate de administratorul din facultate, în timp ce alții s-au putut achita de depunerea documentației online.

Conform discuției, birocrăția din Universitate nu preia sarcinile gestiunii de proiecte pe cât și-ar dori o participanții: „Nu se știe cine trebuie să facă ce documente – și tot la profesori ajung... lucruri[le] minore, administrative...”

Ca atare, discuțiile au sugerat în mai multe rânduri existența unui sentiment difuz de neîncredere și chiar suspiciune față de birocrăție. O cercetătoare, plângându-se de numeroasele sarcini administrative care împovărează coordonatorii de proiecte, a caracterizat dilema în modul următor: „Pe de altă parte, nici nu îți vine să dai din mână caietul de sarcini, să nu te trezești cu surprize...”

Unii cercetători nu sunt convinși pe deplin că administrația știe întotdeauna ce face, sau că o face cu bună credință: „Aici trebuie văzut ce este regulă adevărată și ce este regulă local inventată pentru supraviețuirea birourilor...”

#### 4. Infrastructura pentru cercetare

Mai mulți participanți au criticat în mod apăsător starea actuală a infrastructurii de cercetare din UB în facultățile lor. De fapt, starea precară a infrastructurii nu s-ar limita la cercetare, ci ar afecta toate activitățile din Universitate, care suferă de o lipsă acută de spații: „Noi nu avem spații în care să stăm...”, a spus o participantă.

„La noi [în facultate] de-abia avem renovat un sediu care e mic și care a fost renovat prost... și pe urmă au fost redistribuite [spațiile]... Puteam să avem niște [spații pentru] centrele de cercetare, măcar să știi că poți să îți lași niște dosare. Nici măcar atâta nu putem să avem, deși sunt vreo 4 sau 5 săli care stau neocupate... Pe toată Universitatea avem un deficit de spațiu pentru săli de curs și pentru cercetători... Nu avem calculatoare, nu avem laboratoare... Încă avem metode de cercetare pe hârtie...”

Criza infrastructurii s-ar regăsi și în accesul limitat la literatura științifică. Participanții din facultățile umaniste ar suferi în mod special, întrucât principala platformă disponibilă pentru membrii UB (*e-nformation*) nu ar oferi acces adecvat la cărți sau la periodice specifice. Mai mulți cercetători din aceste domenii au observat că solicitările de abonamente la edituri de profil nu au dus nicăieri.

„La biblioteca [facultății mele] nu cred că s-au cumpărat cărți de 10 ani, nici abonamente la reviste...”

Alte subteme relevante ridicate în timpul discuției au fost:

- lipsa de echipamente de bază, precum laptopurile securizate și cu backup adecvat al datelor;
- dificultatea achiziției de echipamente foarte specializate din străinătate (din afara UE);
- absența unor planuri de finanțare multianuală pentru categorii de proiecte care se întind pe perioadă îndelungată, cum sunt cele din arheologie, unde procedurile anuale nu asigură predictibilitate.

Alocarea limitată de fonduri „reale” pentru cercetare duce la situații precum aceea în care, deși membri ai Universității au roluri importante în proiecte internaționale de mare anvergură (au fost amintite World Values Survey și European Values Survey), UB nu le poate susține financiar participarea.

Mai mulți cercetători au observat lipsa unei finanțării semnificative pentru competiții interne de proiecte de cercetare. Seria de granturi scoase la competiție de ICUB, deși remarcată și considerată binevenită, ar fi insuficientă. Această situație ar duce la dificultatea construirii unei cariere predictibile, mai ales în condițiile în care promovarea academică se bazează astăzi aproape exclusiv pe portofoliul de publicare / cercetare.

#### 5. Evaluarea și politica cercetării

Mai mulți participanți au scos în evidență absența unei strategii reale de susținere a cercetării la UB.

„Nu există [la UB] o viziune prin care cercetarea să fie susținută consecvent...”

În acest context a fost invocată și absența unui aparat administrativ dedicat care să ofere suport specializat în scrierea și atragerea de proiecte.

A fost adusă în discuție și absența unei platforme digitale performante pentru serviciile de gestiune a cercetării de la UB. O astfel de platformă ar ușura procedurile interne și ar permite identificarea blocajelor în procese; ar facilita raportările individuale și pe cele la nivel de universitate, scutind cercetătorii de corvoada raportării repetate a rezultatelor; ar asigura permanent statistici la zi și transparente despre orice cercetător.

Au fost propuse mai multe soluții de creștere a accesului cercetătorilor la proiecte de anvergură.

- training-urile de scris proiecte,
- atragerea de cercetători de succes de la alte universități,
- încurajarea creării de comunități care să conceapă proiecte internaționale,
- competiții interne de design de proiecte internaționale,
- organizarea de evaluări internaționale preliminare (mock-evaluations) pentru proiectele propuse de cercetătorii UB.

S-a remarcat de participanți că „sistemul de recompensă de la minister [pentru publicațiile indexate] ... practic e suveică de bani” și generează stimulente perverse în publicare. Una dintre propunerile avansate de participanți a fost ca UB, eventual alături de alte universități din Consorțiul Universitaria, să își asume explicit excluderea *predatory publishers* din lista luată în calcul de universitate pentru evaluare.

## Rezumat focus grup 5

### Cercetători aspiranți; științe socio-umane

**Data, oră și loc:** 7.06.2023, ora 17, sala 201, clădirea nouă Biologie

**Participanți:** Facultatea de Jurnalism și Științele Comunicării (1), Facultatea de Teologie Ortodoxă (1), Facultatea de Limbi și Literaturi Străine (1), Facultatea de Administrație și Afaceri (1), Facultatea de Sociologie și Asistență Socială (1)

*Notă: unul dintre participanți (doctorand) a fost realocat de la grupul de cercetători debutanți.*

### Rezumatul discuțiilor

#### 1. Recrutarea și angajarea

Participanții care și-au descris experiența de angajare la Universitate au considerat-o obiectivă în privința evaluării și echitabilă.

Criticile aduse procesului au fost minore. S-a observat că:

- timpul pentru pregătirea examinării după primirea subiectelor poate fi scurt la anumite facultăți;
- în anumite departamente, includerea în procesul de examinare pentru poziția de lector și a unui examen scris ar fi inadecvată;
- standardele de evaluare a activității de cercetare din facultăți diverse nu ar fi întotdeauna cele mai potrivite (întrucât CNATDCU, de la care sunt preluate standardele, „este mai puțin atent la scientometrie”).

În general, participanții s-au declarat satisfăcuți de proces. Unul dintre ei a povestit că a fost nevoit să dea examenul de două ori: prima dată a ratat, cel mai probabil din cauza epuizării (vezi tema următoare), însă pe bună dreptate.

Un alt participant s-a arătat mulțumit de deschiderea din facultatea unde a fost angajat, în condițiile în care venea dintr-un domeniu academic destul de diferit.

„tendința [departamentelor din România] este de a fi foarte rigide – dacă candidatul nu a făcut [specializarea academică] respectivă, este rejectat... Aici a fost o bilă albă, faptul că nu m-au respins, că nu mi-au spus: *Nu ești de-al nostru...*”

#### 2. Cariera și politicile de resurse umane

Suprasolicitarea din cauza cumulului de sarcini didactice, de cercetare și administrative a fost una dintre temele aduse cu pasiune în discuție: „altfel, viața academică este stresantă”. Cel mai des, au comentat mai mulți participanți, sarcinile de predare, de cercetare și administrative cad, toate, pe umerii acelorași persoane.

O sursă a suprasolicitării identificată de un participant a fost impredictibilitatea finanțării naționale pentru cercetare. Aceasta ar duce la o goană după proiecte, atunci când acestea apar în sfârșit, de teama de a rata oportunități despre care nu se știe când o să devină din nou disponibile.

„La UEFISCDI, nu avem predictibilitate cu privire la anunțarea finanțării... Mă înscriu la [toate] câte sunt și văd ce iau... Mereu simt presiunea asta, că trebuie [să profit] de fiecare oportunitate...”

A doua sursă ține de „cutuma instituțională” de a susține două posturi (i.e., cel puțin două norme de predare) în vederea promovării și uneori după promovare. Un participant a menționat că, mai ales atunci când postul nou se suprapune bine pe zona de expertiză în cercetare, presiunea de a prelua cât mai multe ore este ridicată. În mod similar, constrângerea de a accepta, în calitate de tânăr colaborator extern, ore plătite individual în perspectiva angajării duce la aglomerarea cu activități didactice.

A treia sursă de *burnout* identificată în timpul discuțiilor ar ține de preluarea sarcinilor administrative, printre altele în detrimentul cercetării. Un participant a povestit următoarele:

„[Când am fost angajat] am reușit „performanța” să preiau departamentul de învățământ la distanță, ca director. E o muncă absolut istovitoare administrativ și te blochează total. Nu mai poți să faci nimic. Îți ia foarte mult din energie. ... E și foarte prost plătită, e degradant... [Postul meu] nu e asimilat postului de director de departament de la zi. ... Și avem sute de studenți la ID. ... Ești un factotum acolo. ... De când am intrat acolo nu am mai făcut nimic. Nici măcar la o conferință nu am mai mers.”

Cel puțin în anumite departamente, aglomerarea cu activități administrative ar fi stimulată și de spiritul de echipă al unor universitari: „Din colegialitate, acceptăm să duc[em] greul...”

[Cu referire la activitățile de evaluare periodice:] „cu o dosariadă uriașă, vagoane de documente, a fost epuizant. Sigur, multă lume a ajutat, că nu se putea de unul singur...”

S-a observat că astfel de mobilizări ocazionale conduc, pe termen scurt și lung, la înstrăinarea multor cadre didactice și de cercetare de activitățile administrative.

În condițiile suprasolicitării, a fost adusă în discuție și unificarea normelor de cercetare cu cele didactice. Aceasta pare firească: „Componenta de cercetare nu poate fi desprinsă de componenta didactică. Cu toate că sunt conștient că nu toți colegii mei sunt și apti...”

Unul dintre participanți a relatat cum, la facultatea sa, ideea combinării normei didactice cu cea de cercetare, deși atrăgătoare în principiu, a fost folosită pentru a scădea numărul orelor de predare. Cercetarea „ar fi fost ceva de umplutură” în acest caz. S-a sugerat, totodată, că o astfel de soluție ar putea duce la și mai multă epuizare, dacă nu este implementată cum trebuie.

„Mi-aș dori-o și acum [norma combinată de predare și cercetare], dar asumată instituțional sub forma unui program de cercetare ... al facultăților și al departamentelor. Nu așa, cercetați ce vreți și dați lunar un raport de cercetare.”

În plus, mai mulți participanți au observat definirea defectuoasă a normei universitare, mai ales în privința activităților administrative. Acestea nu sunt traduse explicit în timpul necesar pentru îndeplinirea sarcinilor. Nu se lucrează cu măsuri cât de cât clare a duratei activităților; acestea nici nu sunt raportate efectiv.

Senzația de suprasolicitare și cea de epuizare conduc la impresia, exprimată în timpul discuției, că Universitatea nu face mare lucru pentru a tria cu adevărat cercetătorii cu potențial, astfel încât să le creeze apoi condiții propice de a se dezvolta ca cercetători.

„Universitatea nu este interesată să afle care sunt oamenii cu potențial. ... să îi sprijine mai mult în sensul degrevării de anumite sarcini. ... Cei care nu fac și nu pot, nu fac nici administrație, iar cei care pot și publică... Poți să faci o rotație...”

### 3. Serviciile administrative pentru cercetători

În această fază a discuției au fost ridicate două teme principale: sprijinul administrativ pentru cercetători și accesul la resurse.

Un participant a remarcat că, în general, nu există o informare adecvată cu privire la oportunitățile de finanțare a cercetării: „Comunicarea este defectuoasă.” Chestiunile care țin de codul muncii și de condițiile pentru proiectele internaționale ridică dificultăți în mod special.

„M-am plimbat prin toate birourile... Au fost fonduri de cercetare prin PNRR, două pentru umanioare, habar nu aveam că au existat, deși am fost director de cercetare în UB. A ajuns [la mine] un mail retrimis de la Geografie, care căuta colaboratori...”

„Aș fi vrut să vină cineva din universitate la mine și să mă tragă de mânecă, să-mi spună: *Tu, ai mai avut proiecte de cercetare, ai experiență – tu știi de asta?*”

„Asta [noile oportunități de finanțare] e o informație de pus nu doar într-un newsletter, ci într-un mail personalizat. ... Să primesc o notificare și, dacă nu răspund, să vină cineva să mă tragă de mânecă. ... în condițiile în care oportunitățile vin când nu te aștepți.”

În mod similar, unii dintre participanți nu au resimțit că universitatea le oferă destul sprijin ca cercetători aflați în faza de redactare a proiectelor. Mai ales pentru proiectele europene, personalul administrativ competent este insuficient, iar asistența oferită nu este prietenoasă cu cercetătorii, ci exprimată ermetic – într-o „păsărească” administrativă exasperantă, pe care „trebuie să stau să mi-o traduc”.

„Ori ni se fac niște training-uri pentru administrat proiecte Horizon, ori mai angajăm oameni pentru proiectele Horizon și ERC. ... E foarte greu să gestionezi o birocrație [de proiect european]. Pe mine m-a ajutat doamna [de la DMPC], dar o înțeleg și pe ea – e doar un om.”

„Pe mine administrația nu m-a tras înapoi pentru că sunt foarte motivat. Când vreau să fac ceva, trec prin zid, prin apă, prin foc. ... Nu-i normal, dar nici nu aș vrea să blamez individul.”

S-a propus suplimentarea aparatului administrativ dedicat atragerii de proiecte internaționale; realizarea de tutoriale video despre cum se completează documentele de proiect; organizarea de training-uri pentru cercetători; și considerarea activităților de scriere a proiectelor drept activități administrative, în vederea evaluării periodice a personalului academic participant.

### 4. Infrastructura pentru cercetare



În ceea ce privește accesul la resurse pentru cercetare, unii dintre participanți s-au declarat relativ satisfăcuți de modul în care platformele electronice pentru revistele de specialitate – probabil *e-information* – rezolvă problema accesului la bibliografie.

„Nu mai este ca pe vremuri, când trebuia să te duci în străinătate ca să faci rost de [bibliografie].”

Un participant a propus, în acest context, un sistem prin care aprovizionarea Bibliotecii Centrale Universitare cu materiale academice să fie făcută sistematic, prin solicitări primite regulat de la facultăți sau departamente.

O participantă a ridicat problema mai largă a spațiilor pentru cursuri și seminarii, considerate profund deficitare.

Totodată, lipsesc softurile specializate (cum ar fi programele de analiză statistică) cu licențe disponibile pentru cercetători, dar și pentru studenți; ca și programele de utilizare a acestora. A fost propusă îmbunătățirea accesului la astfel de instrumente și de pe computerele și IP-urile personale, nu doar cele ale universității, așa cum se întâmplă cu anumite pachete software.

A fost adusă în discuție finanțarea inadecvată pentru conferințe, cel puțin în anumite cazuri. Unul dintre participanți a povestit că, la deplasarea către o conferință recentă, cea mai importantă din domeniul său, suma decontabilă a putut acoperi doar 4 din cele 6 zile ale evenimentului. Au fost remarcate și procedurile neprietenoase de solicitare a acestui tip de finanțare.

„M-am învățat minte. Îl trag de mânecă pe administratorul șef al facultății: *Domnule, e treaba dumneavoastră, nu să mă duc pe la toate birourile...*”

Mai general, a fost exprimat sentimentul că sistemul de decontare creează o atmosferă de suspiciune față de cercetători: „Se pleacă de la prezumția de vinovăție. Domne, faci tu ceva pe-acolo...”

Au fost aduse în discuție, tangențial, programele de granturi ICUB. Pentru unul dintre cercetători, acestea au reprezentat o oportunitate importantă într-o fază incertă a carierei lor. Totuși, finanțarea ar fi rămas relativ precară, din pricina faptului că nu a acoperit asigurările sociale.

„[Bursa ICUB] fost o perioadă bună pentru că am avut liniște, am reușit să scriu. Eu am stat un an de zile și doar asta am făcut. Partea proastă a proiectelor de tip bursă ICUB e că nu se plăteau asigurările sociale – nimic. ... Mai aveam resurse... Puteam să mă descurc...”

## 5. Evaluarea cercetării

Mai mulți dintre participanți s-au declarat preocupați de evaluarea cercetării în România, considerată mai curând formalistă. A fost remarcată lipsa evaluării de conținut a contribuțiilor la cercetare; absența colaborării în acest sens între membrii aceluiași departament; și standardizarea excesivă – în condițiile în care, a observat un participant, o citare negativă a ajuns să reprezinte avantaj.

S-a mai observat că, practic, standardele de evaluare a cercetării au fost externalizată către CNATDCU, în parte datorită anilor în care universitarii nu aveau încredere unii în alții.

O propunere susținută de mai mulți participanți a fost ca Universitatea să se implice mai mult în evaluarea cercetării. O direcție ar fi legată de oprirea răspândirii publicării în *predatory journals*. Un participant a remarcat că, prin modul în care UB finanțează publicarea articolelor, astfel de practici de publicare și astfel de reviste sunt susținute indirect.

O altă direcție propusă privește revenirea la evaluarea colegială, cu toate riscurile sale („Sigur că formule magice nu putem găsi...”). Nici în competițiile naționale de proiecte, care includ referenți externi, evaluările nu ar fi cu adevărat independente: se „preferă media aritmetică” între evaluările referenților.

„E multă ipocrizie și în evaluarea externă”.

Un participant a opinat că, în astfel de condiții, evaluarea din interiorul departamentelor / facultăților ar putea fi mai sinceră. În același timp, s-a remarcat că cercetătorii universității nu se cunosc între ei și comunică prea puțin, o stare de fapt cu efecte negative mai ales asupra cercetătorilor juniori.

S-a sugerat, în acest context, revitalizarea vieții culturale academice. Printre soluțiile propuse s-ar număra organizarea de dezbateri – pe modelul celor de la ICUB –, întâlniri și seminarii interdepartamentale, sau mai buna diseminare a evenimentelor de acest tip.

O altă propunere privește resuscitarea interesului față de publicarea în jurnale academice în limba română: „să nu omorâm revistele românești”. Aceasta s-ar putea realiza, printre altele, prin introducerea lor printre criteriile de la concursurile academice.

Un participant a ridicat și tema auto-cenzurii printre cercetători, în special teama de a discuta liber fenomene sau personalități complicate din momente istorice dificile (cum ar fi perioada interbelică din România).

„Eu am simțit această frică, și nu numai din partea [colegilor din facultatea mea], ci și a unor colegi de la [Facultatea de] Istorie.”

S-a propus ca Universitatea să susțină în mod special dezbaterile pe astfel de teme dificile, dintr-o perspectivă non-ideologică și nepartizantă. Cum a observat unul dintre participanți: „Eu pledez pentru o minte rece.”

A fost amintită și chestiunea relației cercetătorilor cu finanțatorii privați, non-instituționali. Această relație este ambiguă și nereglementată, putând ridica teme de libertate academică.

## Rezumat focus grup 6

### Cercetători debutanți; științe socio-umane

**Data, oră și loc:** 6.06.2023, ora 17, sala 301, clădirea Biologie

**Participanți:** Facultatea de Științe Politice (1), Facultatea de Istorie (1), Facultatea de Filosofie (1), Facultatea de Teologie Ortodoxă (1), Facultatea de Psihologie și Științele Educației (1), Facultatea de Jurnalism și Științele Comunicării (1), Facultatea de Sociologie și Asistență socială (1)

### Rezumatul discuțiilor

#### 1. Recrutarea și angajarea, admiterea la doctorat

Majoritatea participanților s-au declarat mulțumiți de procesul de admitere la doctorat, considerându-l destul de transparent și de echitabil, mai ales din perspectiva propriei experiențe. Atunci când au vorbit din perspectiva unor colegi doctoranzi, au observat însă că aceștia din urmă le mărturisiseră nemulțumiri diverse.

Nu toate etapele procesului de admitere au fost considerate la fel de transparente sau de ușor de negociat de candidați. Participanții au raportat experiențe diferite în ceea ce privește etapa premergătoare admiterii, care constă de obicei din contactarea unuia sau mai multor potențiali coordonatori și discutarea unei propuneri de proiect; și, totodată, în ceea ce privește etapa de examinare propriu-zisă la admitere.

În faza premergătoare susținerii examenului, pentru unii dintre participanți lucrurile au mers bine. S-ar fi întâmplat așa chiar și atunci când au fost îndrumați de colaboratori din facultate către profesori cu care aveau afinități temperamentale, însă nu de cercetare.

„A fost foarte transparent, foarte obiectiv [coordonatorul]...”

„[Am primit] multe detalii în direcția admiterii... Mi s-a părut de o mare transparentă. Cele două cărți din care aveam de învățat erau puse pe site.”

„Eu am venit ca outsider [în Universitate și la școala doctorală]... Din câte am înțeles, [coordonatorul] a refuzat pe cineva care venea de la Universitatea din București...”

Pentru alți participanți, sau pentru unii dintre colegii lor de la școala doctorală, această etapă s-ar fi dovedit totuși mai dificilă, conform discuțiilor.

„Din experiența mea, procesul de admitere la doctorat favorizează cumva insiderii...”

O problemă semnalată de unii participanți a fost relația neclară dintre etape, anume, dintre deciziile luate de potențialul coordonator înainte de admitere și, ulterior, examinarea de la admitere. O participantă și-a mărturisit impresia de „mică înțelegere”:

„Pe mine [un profesor] nu m-a luat... pentru că vorbise cineva cu el înainte... Mi se pare că nu există transparentă în procesul de alegere [a doctoranzilor de către coordonatori]...”

În privința examinării propriu-zise pentru admitere, opiniile au fost la fel de diverse. Pe de-o parte, majoritatea se declară mulțumiți de proces. A fost apreciat examenul scris (constând, în unele cazuri, dintr-un test grilă cu subiect de sinteză și prezentarea proiectului), cu postarea întregii bibliografii de

examen pe site. Unii dintre participanți au apreciat prezentarea proiectului de doctorat în fața unei comisii la care participă mulți membri ai școlii și unde se oferă feedback deschis.

Pe de altă parte, datorită sentimentelor de „mică înțelegere”, s-a raportat și impresia că „în momentul în care se dă examenul, se știe, coordonatorii și-au ales cu cine vor merge mai departe... e formal tot proiectul [de la examinare]...” Acestor participanți, evaluarea le pare prin urmare „puțin arbitrar[ă]”.

A fost propusă, ca răspuns la impresia descrisă anterior, creșterea transparenței în notare: „Mi se pare că notele la admitere se pun în funcție de anume veleități ale profesorilor. Profesorul cu mai multă experiență are și studenți cu nota mai mare.” Candidaților ar trebui să li se aducă la cunoștință notele individuale acordate de fiecare membru al comisiei: „Ți-ai face o idee mai clară.”

## 2. Coordonare; mediul de cercetare

Experiențele raportate variază substanțial, printre altele în funcție de școlile doctorale la care studiază participanții.

Astfel, în privința supervizării de către coordonatorul de doctorat, unii dintre participanți s-au arătat pe deplin satisfăcuți: „Am fost cu coordonatorul pas cu pas, mi-a răspuns într-o zi-două...” Mai mulți dintre ei au raportat o interacțiune sistematică cu coordonatorul, inclusiv prin obligațiile de raportare lunară a activității de cercetare.

„În fiecare lună trebuia să trimit [coordonatorului] un raport de activitate cu sfințenie, pentru că altfel nu luam bursa...”

„Atunci când îi trimit ceva la verificat, îmi verifică cu pixul cu roșu... îmi subliniază, îmi taie...”

„Pentru mine, coordonatorul este cel mai important. Făcea [într-o perioadă] întâlniri lunare, nu numai cu mine, ci și cu ceilalți doctoranzi...”

Totuși, atunci când au raportat experiențele unor colegi, participanții au oferit și o imagine diferită:

„În general, din ceea ce știu [de la alții] ... [interacțiunea cu coordonatorul] este foarte greoaie... [Ți se spune]: *Nu am timp, Trimiteți-mi pe mail, Vedem în două săptămâni, Poate ne vedem*; [apoi] nu mai răspunde la mail... Eu am fost norocoasă...”

În cazul unei participante, conducătorul de doctorat real ar fi „neoficial”, singurul cu care ea interacționează de fapt. S-a observat că situația poate fi avantajoasă atunci când colaborarea este veche și „lucrul se compensează” – dar, s-a remarcat, asta nu se întâmplă totdeauna pentru toți doctoranzii.

A fost adusă în discuție și o stare de apatie în anumite școli doctorale, de ambele părți: „Profesorii nu oferă, studenții nu cer.” O participantă care se consideră foarte activă în viața facultății a observat că, uneori, acționează pe post de mediator între colegi și coordonatorul comun; și chiar între cei dintâi și birocrația școlii doctorale.

O propunere care pare să fi fost în asentimentul mai multor participanți a fost de a generaliza și de a formaliza practica, întâlnită uneori în universitățile occidentale, întâlnirilor săptămânale dintre coordonator și doctoranzii săi.

În același timp, mai mulți participanți s-au plâns de îndrumarea deficitară sau inexistentă cu privire la oportunitățile de participare la conferințe și de publicare (a se vedea și secțiunea 4, mai jos).

„M-am simțit analfabetă funcțional. Știam că există [conferințe și publicații]... dar nu îmi spunea nimeni *Uite aici, Uite cum...* Se tot vorbește despre aceste conferințe și aceste jurnale, dar sunt foarte mistice. Adică există, dar pare că nu sunt pentru toată lumea...”

„Trebuia să trag de oameni... Mă simțeam tot timpul prost – fata asta care nu știe.”

Unii dintre participanți au declarat că primesc sprijin pentru publicare, în timp ce alții nu păreau să cunoască aceste oportunități. Cei dintâi sunt îndrumați mai ales de coordonator, care uneori găsește formule de plasare a articolelor în reviste de profil.

Comunicarea cu comisia de îndrumare pare să funcționeze foarte diferit de la o școală doctorală la alta. Uneori, interacțiunea ar fi reală și utilă; alteori, s-ar dovedi complet absentă.

„Nu am nicio relație cu membrii comisiei...”

„Eu am o relație excelentă. Pe mine mă coordonează mai mult comisia de îndrumare.”

„... o parte [dintre membrii comisiei] îmi verifică lucrările, o parte îmi semnează [doar] raportul – și e OK așa...”

„Membrii [comisiei de îndrumare] au o legătură foarte vagă și neclară cu tema mea de doctorat, nu prea se potrivesc... Fiecare are practic direcția sa de cercetare. Mă bulversează total...”

Cât privește socializarea în mediul de cercetare și colaborarea cu colegii de doctorat, conform discuțiilor din cadrul grupului acestea tind să fie mai ales intermediare prin interacțiunea cu coordonatorul comun.

Uneori, există totuși un program sistematic de interacțiune la nivelul școlii. Unul dintre participanți a observat că, la școala sa doctorală, se organizează – semestrial ori mai des – ateliere unde doctoranzii prezintă stadiul propriei cercetări și discută dificultățile întâmpinate și soluții. În astfel de situații, participarea comună este foarte apreciată.

Diversitatea remarcată anterior s-ar întâlni și în privința curriculumului doctoral. Unii dintre participanți au avut un meniu de cursuri obligatorii, alții au avut cursuri obligatorii și la alegere, în timp ce alții și-au putut alege toate cursurile dintr-o ofertă prestabilită.

Conform discuțiilor, au fost apreciate în general cursurile de metodologie și de scriere și etică academică, deoarece – s-a observat în timpul discuției – unora dintre doctoranzi le lipsesc astfel de aptitudini la intrarea în program. În cazul unui participant, ar fi avut succes cursurile cu profesori-cercetători invitați, chemați să își prezinte rezultatele din punct de vedere metodologic și să le discute cu studenții.

Principalele probleme ridicate au fost relevanța slabă a multor cursuri pentru tema doctoratului; și natura redundantă a curriculumului, care repetă în bună măsură cursurile de la programele de licență și master, care nu pot fi echivalate.

„[În cazul meu], anumite cursuri nu aveau nici o legătură [cu tema doctorală]... Nici nu le-am mai continuat... Un curs, în schimb, a fost aproape fix pe tema mea de cercetare.”

„Cursul de metode și teorii de cercetare chiar a fost singurul pe care l-am găsit relevant... După cinci ani în aceeași facultate, toate lucrurile sunt știute și răs-știute.”

Ca atare, s-a propus ca mai multe cursuri să fie opționale, nu obligatorii; ca unele să poată fi echivalate cu cursuri promovate în trecut sau cu realizări științifice (conferințe sau publicații); introducerea de ateliere periodice care să îndrume în privința conferințelor și publicării, eventual în cadrul cursurilor de scriere academică.

Unii participanți au considerat că sarcinile (temele) de curs au reprezentat mai curând un inconvenient: uneori, implicau mult efort, fără să fie însă relevante pentru proiectul doctoral.

„Pe mine m-au deranjat temele... Fără teme ar fi fost OK. Partea de teme a ocupat foarte mult timp, în care puteam să stau să scriu la lucrare. Dar cursurile au fost foarte bune: recenzarea literaturii de specialitate, meta-analiză, modelare statistică.”

„Temele [sarcinile] nu m-ar fi deranjat dacă ar fi contribuit cu ceva la teză sau dacă m-ar fi ajutat cu ceva...”

Dincolo de proiectul doctoral, nu toți participanții au parte de o implicare activă în proiecte de cercetare. În cazul celor care au avut activități în asemenea proiecte, calea de acces nu a fost școala doctorală și, uneori, nici colaborarea cu coordonatorul, ci activitățile de voluntariat anterioare stagiului doctoral, ori recomandări pentru proiecte exterioare universității.

Unul dintre participanți a raportat că a fost descurajat să participe la un proiect de cercetare bine remunerat, dar care i-ar fi afectat activitățile administrative în folosul facultății (în speță, de redactare a revistei științifice locale).

„Mai degrabă m-a încurcat faptul că sunt doctorand la UB.”

În general, sarcinile didactice sunt apreciate, chiar în ciuda remunerării ne semnificative. Însă ele pot ușor deveni o povară, conform declarațiilor mai multor participanți. Aceasta se întâmplă în contextul în care obligațiile didactice pentru doctoranzi sunt precizate prin contractul de studii doctorale, care prevede un număr de maxim 6 ore de predare săptămânal, fără plată.

În general, predarea este văzută de doctoranzi ca o oportunitate dorită, nu ca o obligație nejustificată. Din discuție a reieșit că, atunci când participanții predau un număr limitat de seminarii, tind să aprecieze activitatea didactică; atunci când nu au deloc ocazia să predea, regretă această stare de fapt.

Experiențele raportate au fost, din nou, diferite. La unele școli doctorale, doctoranzilor li se cere să susțină o activitate didactică; la altele, nu. Statutul de bursier este deseori considerat relevant: conform celor declarate, există școli în care orice doctorand poate să țină trei seminarii; însă, pentru bursieri, susținerea cel puțin a unui seminar este obligatorie. Altundeva, sarcinile de predare depind mai ales de profesorul coordonator. Remunerarea activităților de predare diferă și ea.

Unii dintre participanți predau mult mai mult 6 ore – cu plată sau fără. (O participantă a menționat norme de seminarii cu 12 grupe pe an.) În astfel de situații, numărul mare de ore poate deveni o povară, mai ales fiindcă se suprapune peste restul obligațiilor.

„Și cursurile doctoralele, și seminarele, și proiectele și tot... Pur și simplu e fizic imposibil!”

„Mi s-a întâmplat practic să fug de la un curs [doctoral] ca să ajung la seminar...”

În timp ce predarea în sine este apreciată, conform celor spuse, repartizarea sarcinilor didactice ale doctoranzilor a fost considerată de mai mulți participanți inechitabilă („Mi se pare ușor nedrept...”). La unele facultăți, doar o parte dintre studenții doctoranzi cu bursă au obligații de predare. Argumentul că bursa trebuie justificată prin predare este, ca atare, respins: „bursa era pentru faptul că ai luat o notă mare la admitere...”

„Colegii care nu predau iau bursa degeaba? ... Am colegi care stau pe spate, mai pe românește, și iau bursa.”

„La noi în facultate sunt doi doctoranzi care țin toate seminariile. Nu contează ce fel de seminarii. Eu am ținut seminare de [înșiruire lungă de discipline foarte diverse]. Orice vă puteți imagina, am ținut. ... Nu ai cum să zici nu – și e foarte inechitabil.”

„Cerințele au fost aceleași [pentru toți] la finalul cursurilor [doctorale]. Nu interesa pe nimeni că tu ai avut [de predat la] 5 grupe [de seminar]...”

Mai mulți participanți au remarcat lipsa de planificare a predării de seminarii de către doctoranzi.

„Uneori se întâmplă să fii sunat cu două zile înainte de începerea semestrului să ți se spună: *O să ai seminarul X... Ghinion...*”

„Mi-ar plăcea să se știe dinainte, să existe o structură, o tematică...”

### **3. Infrastructura pentru cercetare**

Cu puține excepții, doctoranzii sunt nemulțumiți de infrastructura pentru cercetare de la UB. Impresia general împărtășită este că fiecare se descurcă mai ales la nivel individual, în condiții de sprijin instituțional foarte modest. Cu cuvintele unei participante: „Cumva, fiecare e pentru el...”

Approape toți participanții au fost critici față de condițiile actuale de acces la resurse bibliografice.

„Universitatea are o problemă generală cu bibliotecile. Sunt prea puține cărți, prea puține reviste, publicații, și mult prea puține fonduri instituționale pentru platforme care au astfel de [resurse].”

Prin urmare, sunt folosite curent site-uri pirat pentru cărți și articole din revistele academice.

În același timp, mai mulți participanți păreau să nu cunoască platforma *e-nformation* [principala bibliotecă online, disponibilă în multe universități românești printr-un program național]. În plus, condițiile de acces variază oricum substanțial între facultăți. Într-unele dintre ele, doctoranzii folosesc platforma prin conturile instituționale; în altele, accesul este posibil de pe rețelele de internet ale Universității. Pentru unii dintre participanți, încercarea de a obține acces prin conturile instituționale, la îndrumarea școlii doctorale, nu ar fi dus la nici un rezultat: solicitările adresate serviciilor din universitate ar fi rămas fără răspuns. O participantă a apelat direct la Web of Science și, la sugestia organizatorilor platformei, a primit acces prin Biblioteca Centrală.

S-au raportat, totuși, și inițiative considerate promițătoare: la una dintre facultățile reprezentate în discuție s-a lansat un proiect de digitalizare a tuturor materialelor de la bibliotecă. Proiectul a avansat, până în momentul de față, la aproximativ jumătate.

Accesul la evenimente științifice internaționale a fost considerat de doctoranzii prezenți la discuție dificil. În ciuda faptului că școlile doctorale susțin financiar participarea, procedurile sunt

dezavantajoase (alături de lipsa de orientare discutată într-o secțiune anterioară). În plus, studenții-doctoranzi nu ar primi nici suficientă îndrumare de la școlile doctorate privind procedurile de decontare.

Finanțarea participării la conferințe s-ar face, conform procedurilor amintite de participanți, prin decontarea ulterioară a cheltuielilor. Or, acestea sunt ridicate, mai ales în cazul conferințelor din străinătate. În condițiile în care activitățile didactice ale doctoranzilor sunt oricum plătite prost, s-a observat că bariera financiară înaintea participării devine, deseori, decisivă. Ca atare, doar câțiva dintre participanți au avut experiența unei conferințe internaționale. O participantă a istorisit cum, împreună cu colegii, s-au organizat singuri și au mers la conferințe internaționale câte patru într-o mașină, cu cazare la Airbnb.

O excepție de la cele de mai sus o reprezintă cazurile rare în care doctoranzii participă la proiecte de cercetare prin care își pot finanța deplasările la conferințe. Cum notam într-o secțiune anterioară, doar una dintre participante se află într-o astfel de situație.

Despre ICUB și oferta sa de burse destinată tinerilor cercetători nu păreau să fie informați decât puțini dintre participanți. Pentru majoritatea, existența sau activitatea Institutului au reprezentat o noutate.

#### **4. Cariera academică și de cercetare**

Ultimul subiect discutat a privit planurile de viitor ale doctoranzilor în mediul academic. Mai mulți dintre participanți au declarat și-ar dori o carieră didactică și/dau de cercetare în învățământul superior. S-au arătat însă sceptici cu privire la șansele de a o urma.

„Cred că este un vis frumos care se împlinește doar în anumite cazuri.”

Un participant s-a declarat preocupat de accentul pus pe publicare în cariera universitară, în contextul experiențelor neplăcute pe care le avusese în acest proces (și în ciuda faptului că avea câteva publicații la activ).

Un altul a observat că, spre deosebire de învățământul preuniversitar, nu e suficient un simplu examen pentru a deveni profesor într-o universitate, ci e nevoie de un post disponibil, ceea ce nu s-ar întâmpla ușor, din câte știa.

Cum a observat altcineva, „Problema e că nu se scot posturi.” Au fost relatate situațiile unor seminariști excepționali care, după ce au așteptat o poziție academică timp de 4-5 ani, au renunțat complet la proiectul unei cariere universitare: „... mă duc la corporație, pentru că nu pot să stau la plata cu ora la 30-35 de ani ca să aștept să se facă loc.”

O participantă s-a declarat preocupată și de existența șanselor egale de acces la profesie pentru candidatele femeii (prin comparație cu bărbații): „Deși eu sunt mega-entuziasmată de predat, deși îmi place mult și asta mă văd făcând, mă mai trag un pic de urechi singură și mă gândesc și la planul B. ... Un profesor mi-a zis în față: *Ești femeie și, din păcate, e un sistem foarte închis...*”