



**RAPORT DE CERCETARE ELABORAT ÎN CADRUL
PROIECTULUI „*PRACTICE4FUTURE: EXCELENȚĂ PRIN
PRACTICĂ – UN PAS IMPORTANT PENTRU VIITORUL
TĂU!*”, implementat de UNIVERSITATEA DE VEST DIN
TIMIȘOARA în perioada 1 noiembrie 2024 – 31
octombrie 2026, cu sprijin financiar din partea
Programului Educație și Ocupare (PEO)**

31.10.2025





Cuprins

1. Introducere	4
2. Metodologie.....	6
2.1. Cadrul cercetării	6
2.2. Instrumentul de colectare a datelor	7
2.3. Codificarea variabilelor din cadrul chestionarului	9
2.4. Planul de analiză statistică a datelor.....	10
3. Rezultate.....	12
3.1. Analiza nevoilor angajatorilor cu privire la competențele transversale și verzi solicitate angajaților.....	12
3.2. Analiza nevoilor grupului țintă cu privire la competențele transversale și verzi necesare pentru ocuparea unui loc de muncă	25
3.3. Analiza diferențelor de percepție între studenți și angajatori privind importanța competențelor transversale și verzi	39
4. Concluzii și recomandări	42

Tabele

Tabelul 1. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la importanța competențelor transversale pentru angajați în cadrul organizațiilor lor.....	12
Tabelul 2. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la importanța competențelor verzi pentru angajați în cadrul organizațiilor lor.....	15
Tabelul 3. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin competențele transversale identificate	17
Tabelul 4. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin competențele verzi identificate	22
Tabelul 5. Percepția studenților cu privire la importanța competențelor transversale necesare pentru ocuparea unui loc de muncă	25
Tabelul 6. Percepția studenților cu privire la importanța competențelor verzi pentru viitorul lor profesional	27
Tabelul 7. Percepția studenților din grupul țintă cu privire la măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să însușească competențele transversale identificate.....	33
Tabelul 8 Percepția studenților din grupul țintă cu privire la măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să însușească competențele verzi identificate	36
Tabelul 9. Analiza diferențelor de percepție între angajatori și studenți privind importanța competențelor transversale	39
Tabelul 10. Analiza diferențelor de percepție între angajatori și studenți privind importanța competențelor verzi	40



Figuri

Figura 1. Modalități prin care reprezentanții angajatorilor ar dori să colaboreze cu Universitatea de Vest din Timișoara pentru a susține dezvoltarea competențelor transversale și verzi	24
Figura 2. Competențele transversale pe care studenții le consideră esențiale pentru viitorul lor profesional	28
Figura 3. Competențele verzi pe care studenții le consideră esențiale pentru viitorul lor profesional.....	29
Figura 4. Competențele transversale pe care studenții le consideră mai importante în următorii 5 ani	31
Figura 5. Competențele verzi pe care studenții le consideră mai importante în următorii 5 ani	32
Figura 6. Modalități prin care Universitatea de Vest din Timișoara ar trebui să îi sprijine pe studenți în dezvoltarea competențelor transversale și verzi	38



1. Introducere

În contextul actual al transformărilor profunde generate de dinamica pieței muncii și de evoluțiile socio-economice la nivel regional, național și european, învățământul superior este nevoit să își redefinească permanent oferta educațională, astfel încât aceasta să răspundă adecvat cerințelor societății. Universitățile nu mai au doar rolul tradițional de transmitere a cunoașterii, ci devin actori strategici în formarea capitalului uman, în dezvoltarea competențelor adaptate unei economii bazate pe cunoaștere și inovare, precum și în facilitarea tranziției absolvenților către piața muncii.

În acest sens, analiza oportunității dezvoltării ofertei educaționale a Universității de Vest din Timișoara (UVT) în acord cu aceste competențe solicitate pe piața forței de muncă reprezintă un demers necesar și strategic. Conectarea programelor de studii la realitățile și tendințele pieței muncii contribuie nu doar la creșterea gradului de angajabilitate al absolvenților, ci și la consolidarea relevanței instituționale a universității în raport cu mediul socio-economic. Într-un context în care angajatorii semnalează tot mai frecvent dificultăți în recrutarea de personal cu abilități adecvate, iar absolvenții resimt decalaje între formarea dobândită și cerințele locului de muncă, o astfel de analiză devine una foarte necesară.

De asemenea, importanța acordată competențelor transversale (precum comunicarea eficientă, gândirea critică, adaptabilitatea și lucrul în echipă) se amplifică în mod constant, acestea fiind recunoscute ca factori esențiali pentru integrarea și progresul profesional într-un mediu caracterizat prin schimbare rapidă și interdisciplinaritate. În acest context, rolul universităților nu se limitează la formarea unor competențe tehnice sau de specialitate, ci presupune cultivarea unui set de abilități transferabile, care să le permită absolvenților să se adapteze și să performeze în diverse contexte profesionale.

Astfel, realizarea unui studiu centrat pe identificarea și analiza acestor nevoi atât din perspectiva angajatorilor, cât și a grupului țintă format din studenți, oferă un cadru solid pentru fundamentarea deciziilor strategice privind dezvoltarea ofertei educaționale a Universității de Vest din Timișoara. Totodată, rezultatele obținute vor constitui un reper valoros pentru adaptarea procesului educațional la standardele și așteptările pieței muncii, dar și pentru consolidarea parteneriatelor universității cu mediul economic și social regional.

În vederea realizării acestui studiu, au fost constituite două eșantioane distincte, fiecare corespunzând unei categorii relevante de respondenți. Primul eșantion a fost alcătuit din reprezentanții angajatorilor, respectiv partenerii instituționali implicați în derularea stagiilor de practică, iar cel de-al doilea eșantion a fost format din studenții incluși în grupul țintă al proiectului. În concordanță cu structura eșantioanelor, au fost definite două seturi complementare de obiective, adaptate particularităților și rolurilor asumate de fiecare categorie de respondenți.

Astfel, pentru eșantionul constituit din reprezentanții angajatorilor, obiectivele specifice urmărite în cadrul studiului sunt următoarele:



- analiza percepției reprezentanților angajatorilor (partenerilor de practică) cu privire la importanța competențelor transversale și verzi pentru angajați în cadrul organizațiilor lor;
- identificarea competențelor transversale și verzi pe care reprezentanții angajatorilor le consideră esențiale pentru noii angajați;
- identificarea competențelor transversale și verzi care, în opinia reprezentanților angajatorilor, vor deveni mai importante în următorii 5 ani;
- analiza percepției reprezentanților angajatorilor cu privire la măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin competențe transversale și verzi;
- identificarea modalităților prin care reprezentanții angajatorilor ar dori să colaboreze cu Universitatea de Vest din Timișoara pentru a susține dezvoltarea competențelor transversale și verzi.

Pentru eșantionul constituit din studenții care fac parte din grupul țintă au fost formulate următoarele obiective de cercetare:

- analiza percepției studenților din cadrul grupului țintă cu privire la importanța competențelor transversale și verzi pentru viitorul lor profesional;
- identificarea unor competențe transversale și verzi pe care studenții le consideră esențiale pentru angajarea și succesul profesional;
- identificarea competențelor transversale și verzi care, în opinia studenților, vor deveni mai importante în următorii 5 ani;
- analiza percepției studenților cu privire la măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să dobândească o serie de competențe transversale și verzi;
- identificarea modalităților prin care Universitatea de Vest din Timișoara ar trebui să îi sprijine pe studenți în dezvoltarea competențelor transversale și verzi.



2. Metodologie

În cuprinsul acestui capitol a fost prezentat, în mod sistematic, cadrul cercetării. Totodată, a fost descris instrumentul utilizat pentru colectarea datelor empirice, subliniindu-se relevanța și adecvarea sa în raport cu obiectivele cercetării. În plus, capitolul a inclus o expunere detaliată a procesului de codificare a variabilelor identificate în întrebările din cadrul chestionarului, cu scopul de a asigura coerența și rigoarea prelucrării ulterioare a datelor. În final, a fost prezentat în detaliu planul de analiză statistică a datelor.

2.1. Cadrul cercetării

În cadrul acestui sub-capitol sunt prezentate tipologia cercetării întreprinse, metoda utilizată și instrumentul ales pentru colectarea datelor. Demersul științific adoptat în elaborarea raportului de față se încadrează în categoria cercetărilor descriptive de natură cantitativă, având ca obiectiv surprinderea și analiza unor aspecte relevante ale realității investigate.

Literatura de specialitate evidențiază faptul că cercetările descriptive pot fi concretizate, în principal, prin două tipuri de studii: studiile longitudinale, care permit investigarea fenomenelor în dinamică, pe o perioadă extinsă de timp, și studiile transversale, care reflectă situația unui fenomen la un anumit moment temporal. Având în vedere obiectivele urmărite în cadrul acestui raport, a fost considerată oportună opțiunea pentru studiul transversal, întrucât acesta oferă posibilitatea surprinderii realității sociale și a percepțiilor respondenților într-un cadru temporal fix, relevant pentru problematica analizată.

Metoda de cercetare utilizată este ancheta, realizată prin intermediul unui chestionar standardizat. Alegerea acestei metode se justifică prin capacitatea sa de a asigura colectarea sistematică și comparabilă a datelor, facilitând totodată prelucrarea cantitativă și interpretarea statistică a informațiilor obținute.

Instrumentul principal utilizat pentru colectarea datelor în cadrul studiului îl constituie chestionarul. Pentru a răspunde obiectivelor propuse, au fost elaborate două versiuni distincte ale acestuia, fiecare conținând câte nouă întrebări. Prima versiune a fost adresată reprezentanților angajatorilor, respectiv partenerilor de practică implicați în proiect, în timp ce a doua versiune a fost destinată studenților aparținând grupului țintă. Această structurare diferențiată a permis adaptarea conținutului instrumentului de colectare a datelor la specificul fiecărei categorii de respondenți, facilitând astfel obținerea unor date relevante și comparabile pentru analiza relației dintre mediul educațional și piața muncii.



2.2. Instrumentul de colectare a datelor

Pentru atingerea celor două seturi de obiective complementare, a fost elaborat și aplicat un chestionar în două versiuni distincte, adaptate specificului grupurilor-țintă vizate.

Prima versiune a chestionarului, destinată reprezentanților angajatorilor, a inclus un total de nouă întrebări, structurate astfel încât să surprindă atât percepțiile generale privind competențele necesare angajaților, cât și nivelul de pregătire al absolvenților Universității de Vest din Timișoara în raport cu aceste competențe.

Întrebarea 1 a urmărit evaluarea percepției partenerilor de practică referitoare la importanța competențelor transversale pentru angajații din cadrul organizațiilor pe care le reprezintă. Pentru această întrebare s-a utilizat o scală de măsură cu cinci trepte (unde 5 – Foarte importantă, 4 – Importantă, 3 – Neutră, 2 – Lipsită de importanță, 1 – Total lipsită de importanță). Au fost incluse 40 de competențe transversale, identificate și selectate pe baza unor surse academice și profesionale, respectiv:

- site-ul Universității de Vest din Timișoara, care prezintă definiții și exemple de competențe transversale într-un cadru universitar (www.uvt.ro);
- platforma ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) – pilonul „Aptitudini și Competențe” (esco.ec.europa.eu);
- articolul NethexCare – cele mai solicitate și importante competențe transversale (nethexcare.ro).

Întrebarea 2 a vizat evaluarea percepției reprezentanților angajatorilor cu privire la importanța competențelor verzi pentru angajații din cadrul organizațiilor lor. Și în acest caz a fost utilizată o întrebare de tip scală. Și în acest caz au fost folosite cinci trepte (5 – Foarte importantă, 4 – Importantă, 3 – Neutră, 2 – Lipsită de importanță, 1 – Total lipsită de importanță). Setul de referință a inclus 6 competențe verzi, selectate pe baza unor surse internaționale relevante:

- UNIDO – What are green skills? (unido.org);
- TVETipedia – UNESCO-UNEVOC: Green skills (unevoc.unesco.org);
- Green Skills Definitions – GreenSkills.org (greenskills.org);
- ESCO – Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling (esco.ec.europa.eu).

Întrebările 3, 4, 5 și 6 au avut un caracter deschis și au urmărit colectarea unor opinii detaliate din partea respondenților:

- Întrebarea 3: identificarea competențelor transversale considerate esențiale pentru noii angajați, altele decât cele menționate în întrebarea 1;
- Întrebarea 4: identificarea competențelor verzi considerate esențiale pentru noii angajați, altele decât cele menționate în întrebarea 2;
- Întrebarea 5: competențele transversale care, în percepția angajatorilor, vor dobândi o importanță crescută în următorii cinci ani;
- Întrebarea 6: competențele verzi care, în opinia angajatorilor, vor deveni mai relevante în următorii cinci ani.



Întrebarea 7 a urmărit măsurarea percepțiilor reprezentanților angajatorilor privind gradul în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin competențele transversale menționate anterior. În acest scop, a fost utilizată o scală de apreciere cu patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură, 1 – În foarte mică măsură).

Întrebarea 8 a avut o structură similară, fiind destinată măsurării percepțiilor reprezentanților angajatorilor referitoare la nivelul de deținere de către absolvenți a celor șase competențe verzi identificate anterior. Și aici a fost folosită o scală de măsură cu patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură, 1 – În foarte mică măsură).

În final, întrebarea 9 a vizat identificarea modalităților concrete de colaborare dintre partenerii de practică și Universitatea de Vest din Timișoara, în vederea sprijinirii dezvoltării competențelor transversale și verzi. Aceasta a fost o întrebare cu răspuns multiplu, care a oferit șase opțiuni de selecție: (I) stagii/internship-uri; (II) proiecte comune studenți-companie; (III) workshop-uri sau training-uri comune; (IV) participarea în consilii consultative; (V) invitarea reprezentanților mediului socio-economic la activitățile didactice; (VI) programe de burse sau sponsorizări. De asemenea, întrebarea 9 a inclus și o rubrică suplimentară („Altele”), în care reprezentanții angajatorilor au avut posibilitatea de a menționa și alte forme de colaborare pe care le consideră relevante.

A doua versiune a chestionarului, destinată studenților aparținând grupului țintă, a fost structurată tot pe un set de nouă întrebări, elaborate astfel încât să surprindă atât percepțiile generale privind competențele necesare pentru viitorul profesional, cât și modul în care Universitatea de Vest din Timișoara contribuie la dezvoltarea acestor competențe în rândul studenților.

Întrebarea 1 a vizat investigarea percepției studenților referitoare la nivelul de importanță atribuit competențelor transversale în perspectiva inserției și a evoluției lor profesionale. Pentru această întrebare a fost utilizată o scală de măsură cu cinci trepte (5 – Foarte importantă, 4 – Importantă, 3 – Neutră, 2 – Lipsită de importanță, 1 – Total lipsită de importanță). Setul de referință a inclus 40 de competențe transversale, selectate pe baza surselor academice și profesionale menționate anterior.

Întrebarea 2 a urmărit evaluarea percepției studenților asupra importanței competențelor verzi pentru cariera lor viitoare. Și în acest caz a fost utilizată o scală de apreciere cu cinci trepte (5 – Foarte importantă, 4 – Importantă, 3 – Neutră, 2 – Lipsită de importanță, 1 – Total lipsită de importanță). Au fost luate în considerare șase competențe verzi, selectate în conformitate cu sursele internaționale identificate anterior.

Întrebările 3, 4, 5 și 6 sunt întrebări deschise și au fost concepute pentru a colecta opinii mai detaliate din partea studenților. Întrebarea 3 a vizat identificarea altor competențe transversale, considerate de studenți drept esențiale pentru angajare și succesul profesional, dincolo de cele enumerate la întrebarea 1. Întrebarea 4 a urmărit identificarea competențelor verzi suplimentare, percepute ca fiind fundamentale pentru integrarea și reușita profesională, pe lângă cele menționate la întrebarea 2. Întrebarea 5 a vizat competențele transversale care, în percepția studenților, vor



dobândi o importanță crescută în următorii cinci ani. Întrebarea 6 a avut o structură similară, însă orientată spre competențele verzi pe care studenții din grupul țintă le consideră ca fiind susceptibile să devină mai importante în următorii cinci ani.

Întrebarea 7 a urmărit măsurarea percepțiilor studenților privind gradul în care Universitatea de Vest din Timișoara contribuie la dobândirea competențelor transversale. În acest sens, a fost utilizată o scală de evaluare cu patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură, 1 – În foarte mică măsură).

Întrebarea 8 a fost structurată similar, având ca obiectiv evaluarea percepțiilor studenților asupra gradului în care instituția de învățământ le-a facilitat dezvoltarea competențelor verzi, utilizând aceeași scală de apreciere cu patru trepte.

Întrebarea 9, finală, a urmărit identificarea modalităților prin care Universitatea de Vest din Timișoara ar putea sprijini mai eficient studenții în dezvoltarea competențelor transversale și verzi. Această întrebare este una cu răspuns multiplu, oferind șapte opțiuni prestabilite: (I) organizarea de cursuri dedicate; (II) stagii de practică și internship-uri; (III) derularea de proiecte comune cu mediul de afaceri; (IV) workshop-uri sau sesiuni de training aplicat; (V) activități extracurriculare și cluburi de inovație; (VI) programe de mobilitate internațională; (VII) activități de voluntariat. În completare, această întrebare a inclus și o rubrică deschisă („Altele”), permițând studenților să formuleze sugestii suplimentare cu privire la alte modalități de sprijin considerate relevante.

2.3. Codificarea variabilelor din cadrul chestionarului

În urma colectării datelor prin intermediul chestionarului administrat online, utilizând platforma Google Forms, s-a realizat o etapă esențială de verificare a calității datelor. Această etapă a constatat în examinarea vizuală a fiecărui chestionar, cu scopul de a identifica posibile inconsecvențe, lipsuri sau incongruențe în răspunsuri. Rezultatele acestei verificări au evidențiat faptul că toate chestionarele au fost completate integral, iar respondenții (atât reprezentanții angajatorilor, cât și studenții) au respectat în totalitate instrucțiunile oferite. Din acest motiv, toate chestionarele au fost validate și integrate în baza de date, ceea ce asigură un grad sporit de fiabilitate și de coerență a informațiilor obținute.

Etapa ulterioară a constatat în codificarea și introducerea variabilelor în programul de analiză statistică SPSS (versiunea 21), operațiune necesară pentru pregătirea datelor în vederea analizelor ulterioare. Au fost elaborate două baze de date distincte: una aferentă chestionarului aplicat angajatorilor și alta corespunzătoare chestionarului adresat studenților din grupul țintă. Procesul de codificare a urmărit respectarea ordinii de apariție a întrebărilor din chestionar, fiecare variabilă fiind introdusă în fereastra *Variable View* prin alocarea unui rând distinct.

Pentru fiecare variabilă, indiferent de baza de date în care a fost inclusă (cea aferentă chestionarului adresat reprezentanților angajatorilor sau cea corespunzătoare chestionarului aplicat studenților), au fost specificate caracteristicile definitorii: denumirea (*Name*), tipul (*Type*), lățimea coloanei (*Width*), numărul de zecimale (*Decimals*), eticheta (*Label*), valorile atribuite



categoriilor de răspuns (*Values*), codurile atribuite non-răspunsurilor (*Missing*), stabilite convențional la valoarea 99, precum și nivelul de măsurare (*Measure*), diferențiat în funcție de natura variabilei (nominală, ordinală sau metrică).

Această procedură nu are doar un rol tehnic, ci și unul metodologic fundamental. Printr-o codificare riguroasă se reduce riscul erorilor de interpretare, se asigură comparabilitatea datelor și se creează premisele pentru aplicarea unor analize statistice adecvate.

Pentru fiecare bază de date constituită, informațiile provenite din chestionare au fost introduse și gestionate în fereastra *Data View* a programului SPSS, unde fiecare rând a corespuns unui respondent distinct. Inițial, răspunsurile la itemii chestionarului au fost colectate și stocate în mod automat prin intermediul platformei Google Docs, ceea ce a permis centralizarea datelor brute într-un format electronic unitar. Ulterior, setul de răspunsuri a fost exportat în Microsoft Excel, unde datele au fost supuse unui proces de transformare și standardizare, constând în atribuirea unor coduri numerice corespunzătoare variantelor de răspuns. Aceste coduri au fost apoi transferate în programul SPSS, prin copierea din fișierele Excel, în vederea realizării analizei statistice propriu-zise.

După finalizarea importului și a organizării datelor, cele două baze de date au fost supuse unui proces riguros de verificare, pentru a identifica și corecta eventualele erori de introducere, inconsecvențe sau omisiuni.

2.4. Planul de analiză statistică a datelor

Planul de analiză statistică a datelor a fost structurat în două etape principale:

1. **Analiza univariată descriptivă**, utilizată pentru caracterizarea celor două eșantioane în raport cu distribuția valorilor, tendința centrală și variația în jurul acesteia;
2. **Analiza diferențelor de percepție între studenți și reprezentanții angajatorilor** privind importanța competențelor transversale și verzi, realizată prin aplicarea testului *t* pentru eșantioane independente.

Analiza univariată descriptivă a fost efectuată pentru a identifica atât nevoile grupului țintă referitoare la competențele transversale și verzi necesare inserției profesionale, cât și așteptările angajatorilor în raport cu aceste competențe. Pentru variabilele nominale au fost calculate frecvențele absolute și frecvențele relative valide. Frecvența absolută reprezintă numărul de respondenți care au selectat o anumită categorie a variabilei, iar frecvența relativă validă a fost obținută prin raportarea frecvenței absolute la numărul de cazuri rămase după excluderea non-răspunsurilor.

Pentru variabilele metrice au fost determinați următorii indicatori: valoarea minimă, valoarea maximă, media și abaterea standard. Valoarea minimă indică cea mai scăzută valoare atribuită de un respondent unei variabile. De exemplu, dacă respondenții au evaluat importanța competențelor transversale și verzi pe o scală în cinci trepte (5 – Foarte important, 4 – Important, 3 – Neutru, 2 – Lipsit de importanță, 1 – Total lipsit de importanță), iar valoarea minimă înregistrată pentru o anumită competență este 3, aceasta indică faptul că niciun respondent nu a considerat-o



lipsită sau total lipsită de importanță. Valoarea maximă marchează cea mai mare valoare atribuită unei variabile. Media a fost calculată prin raportarea sumei valorilor la numărul înregistrărilor, iar abaterea standard a fost utilizată pentru a surprinde gradul de dispersie al valorilor în jurul mediei, indicând măsura în care acestea sunt concentrate sau împrăștiate.

Pentru examinarea diferențelor de percepție dintre studenți și reprezentanții angajatorilor, în ceea ce privește importanța competențelor transversale și verzi, a fost utilizat testul t pentru eșantioane independente. Acest instrument statistic permite compararea a două grupuri distincte de respondenți (studenții din grupul țintă și reprezentanții angajatorilor) pe baza unei variabile metrice.



3. Rezultate

În cadrul acestui capitol, demersul s-a desfășurat pe două direcții majore. În prima etapă, au fost examinate atât cerințele angajatorilor referitoare la competențele transversale și cele verzi solicitate personalului, cât și necesitățile identificate în rândul grupului țintă în raport cu competențele de acest tip, esențiale pentru integrarea pe piața muncii. Pentru această componentă a fost utilizată analiza descriptivă univariată, cu scopul de a surprinde distribuțiile și tendințele centrale ale datelor. În a doua etapă a analizei, atenția s-a concentrat asupra identificării diferențelor de percepție dintre studenți și angajatori în ceea ce privește gradul de importanță atribuit competențelor transversale și competențelor verzi. Această abordare a permis o înțelegere comparativă a perspectivelor celor două categorii implicate.

3.1. Analiza nevoilor angajatorilor cu privire la competențele transversale și verzi solicitate angajaților

Prima întrebare din cadrul chestionarului adresat reprezentanților angajatorilor măsoară percepția acestora privind importanța atribuită celor 40 de competențe transversale identificate și selectate pe baza unor surse academice și profesionale. În cazul acestei întrebări au fost determinate următoarele instrumente statistice: valoarea minimă, valoarea maximă, media și abaterea standard. Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabelul 1. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la importanța competențelor transversale pentru angajați în cadrul organizațiilor lor

Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Respectă angajamente	5	5	5,00	0,000
Își asumă responsabilitatea	4	5	4,90	0,316
Se adaptează la schimbare	4	5	4,80	0,422
Arată disponibilitatea de a lucra	4	5	4,80	0,422
Oferă feedback constructiv	4	5	4,80	0,422
Respectă termenele limită	4	5	4,80	0,422
Respectă obligațiile de confidențialitate	4	5	4,70	0,483
Lucrează eficient	4	5	4,70	0,483
Abordează provocările în mod pozitiv	4	5	4,70	0,483
Dă dovadă de inițiativă	4	5	4,70	0,483
Este deschis la minte	4	5	4,60	0,516
Dă dovadă de dorință de învățare	4	5	4,60	0,516
Gestionează evoluția personală	4	5	4,60	0,516



Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți	3	5	4,60	0,699
Acceptă provocări	2	5	4,50	0,972
Dă dovadă de auto-reflecție	4	5	4,50	0,527
Gândește rapid	3	5	4,50	0,707
Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora	4	5	4,40	0,516
Dezvoltă și menține alianțe, parteneriate sau contacte	4	5	4,40	0,516
Lucrează în echipe	3	5	4,40	0,843
Menține bunăstarea psihologică	4	5	4,40	0,516
Arată empatie	3	5	4,40	0,843
Dă dovadă de curiozitate	3	5	4,40	0,843
Efectuează planificarea activităților	4	5	4,30	0,483
Aplică gândirea critică	3	5	4,30	0,823
Dă dovadă de maturitate	3	5	4,30	0,675
Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale	3	5	4,30	0,675
Gândește analitic	3	5	4,30	0,823
Gândește în mod inovator	3	5	4,20	0,789
Dă dovadă de hotărâre	3	5	4,20	0,632
Face față incertitudinii	3	5	4,10	0,568
Acordă importanță detaliilor	3	5	4,00	0,943
Ia decizii	3	5	3,90	0,738
Soluționează conflicte	3	5	3,90	0,738
Lucrează în mod autonom	3	5	3,90	0,738
Are abilități organizatorice	2	5	3,80	0,919
Demonstrează spirit antreprenorial	2	5	3,60	0,843
Se adresează unui public	2	5	3,50	0,850
Moderează discuții	3	4	3,50	0,527
Își asumă rol de lider	2	5	3,20	0,919

Analiza valorilor prezentate în tabelul 1 relevă faptul că respondenții (reprezentanți ai angajatorilor) evaluează drept deosebit de importante o serie de competențe transversale. Pe primul palier, cu scoruri medii situate la nivelul maxim al scalei (5 – „foarte importantă”), se regăsesc competențele: „Respectă angajamente” (media 5,00), „Își asumă responsabilitatea” (media 4,90), „Se adaptează la schimbare” (media 4,80), „Arată disponibilitatea de a lucra” (media 4,80), „Oferă



feedback constructiv” (media 4,80), „Respectă termenele limită” (media 4,80), „Respectă obligațiile de confidențialitate” (media 4,70), „Lucrează eficient” (media 4,70), „Abordează provocările în mod pozitiv” (media 4,70) și „Dă dovadă de inițiativă” (media 4,70). Aceste rezultate indică preferința clară a angajatorilor pentru responsabilitate, adaptabilitate și eficiență în executarea sarcinilor.

Un al doilea grup de competențe este apreciat în intervalul dintre „important” și „foarte important”, cu valori medii situate între 4,40 și 4,60. Printre acestea se numără: „Este deschis la minte” (media 4,60), „Dă dovadă de dorință de învățare” (media 4,60), „Gestionează evoluția personală” (media 4,60), „Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți” (media 4,60), „Acceptă provocări” (media 4,50), „Dă dovadă de auto-reflecție” (media 4,50), „Gândește rapid” (media 4,50), „Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora” (media 4,40), „Dezvoltă și menține alianțe, parteneriate sau contacte” (media 4,40), „Lucrează în echipe” (media 4,40), „Menține bunăstarea psihologică” (media 4,40), „Arată empatie” (media 4,40) și „Dă dovadă de curiozitate” (media 4,40).

Un al treilea segment de competențe este perceput drept „important”, având medii cuprinse între 3,80 și 4,30. În această categorie se situează: „Efectuează planificarea activităților” (media 4,30), „Aplică gândirea critică” (media 4,30), „Dă dovadă de maturitate” (media 4,30), „Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale” (media 4,30), „Gândește analitic” (media 4,30), „Gândește în mod inovator” (media 4,20), „Dă dovadă de hotărâre” (media 4,20), „Face față incertitudinii” (media 4,10), „Acordă importanță detaliilor” (media 4,00), „Ia decizii” (media 3,90), „Soluționează conflicte” (media 3,90), „Lucrează în mod autonom” (media 3,90) și „Are abilități organizatorice” (media 3,80). Acest grup reflectă importanța acordată funcțiilor executive, capacității de analiză, rezilienței profesionale și autonomiei în activitatea de lucru.

Între treptele „neutru” și „important” se regăsesc următoarele competențe: „Demonstrează spirit antreprenorial” (media 3,60), „Se adresează unui public” (media 3,50) și „Moderează discuții” (media 3,50). Aceste rezultate denotă o apreciere moderată a acestor capacități, care, deși relevante, nu sunt percepute ca esențiale pentru profilul-tip al angajatului vizat de respondenți.

În cazul competenței „Își asumă rol de lider” (media 3,20), opinia respondenților se plasează într-o zonă neutră, indicând o lipsă de consens sau o relevanță redusă în raport cu celelalte competențe analizate.

Abaterile standard obținute evidențiază diferențe importante în omogenitatea opiniilor. Cea mai mică abatere standard (0,000) indică un consens deplin în privința unei competențe pentru care toți cei 10 reprezentanți ai angajatorilor au selectat nivelul „foarte important” (treapta 5). La polul opus, cea mai mare abatere standard, înregistrată pentru competența „Acceptă provocări” (0,972), semnalează un grad ridicat de eterogenitate, ceea ce sugerează opinii divergente și o distribuție largă a răspunsurilor în jurul mediei.

Cea de-a doua întrebare inclusă în chestionarul adresat reprezentanților angajatorilor urmărește evaluarea percepției acestora asupra nivelului de importanță atribuit unui set de șase competențe verzi, identificate în literatura internațională de specialitate. Aceste competențe vizează:

- integrarea considerentelor de durabilitate în deciziile de consum;



- adoptarea unor practici orientate spre reducerea poluării;
- aprecierea impactului comportamentului individual asupra mediului;
- implementarea unor modalități de diminuare a efectelor negative generate de consum;
- promovarea principiilor sustenabilității;
- dezvoltarea unei gândiri holistice.

Pentru această întrebare au fost calculați patru indicatori statistici relevanți: valoarea minimă, valoarea maximă, media aritmetică și abaterea standard. Datele rezultate din analiza răspunsurilor sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabelul 2. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la importanța competențelor verzi pentru angajați în cadrul organizațiilor lor

Competențe verzi	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Adoptă modalități de reducere a poluării	2	5	3,90	1,197
Promovează sustenabilitatea	1	5	3,90	1,287
Gândește holistic	1	5	3,60	1,174
Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului	2	5	3,60	1,075
Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului	2	5	3,60	1,075
Ia în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum	2	5	3,60	1,075

Analiza datelor prezentate în tabelul 2 relevă faptul că reprezentanții angajatorilor chestionați atribuie un nivel ridicat de importanță competențelor verzi „Adoptă modalități de reducere a poluării” și „Promovează sustenabilitatea”, ambele înregistrând o valoare medie de 3,90. Această apreciere indică faptul că aceste două competențe sunt percepute ca fiind esențiale pentru angajații din cadrul organizațiilor respective.

Totodată, pentru un alt set de competențe verzi, respondenții se poziționează între nivelurile de evaluare „neutru” și „important”. Este vorba despre competențele „Gândește holistic” (media 3,60), „Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului” (media 3,60), „Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului” (media 3,60) și „Ia în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum” (media 3,60). Aceste rezultate sugerează o recunoaștere moderată, dar semnificativă, a relevanței acestor competențe în context profesional.

În ceea ce privește variabilitatea răspunsurilor, valorile ridicate ale abaterilor standard, care se situează între 1,075 și 1,287, indică un nivel accentuat de eterogenitate în opiniile exprimate de către reprezentanții angajatorilor. Această dispersie semnificativă sugerează existența unor diferențe notabile în percepția importanței acestor competențe, posibil generate de specificul organizațional, domeniile de activitate sau cultura instituțională a respondenților.



Cea de-a treia întrebare din chestionar solicită respondenților care reprezintă angajatorii să identifice și să indice acele competențe transversale pe care le consideră esențiale pentru integrarea și performanța noilor angajați, altele decât cele deja enumerate în prima întrebare.

La această întrebare au răspuns doar cinci reprezentanți ai angajatorilor, care au identificat mai multe competențe transversale considerate esențiale în contextul profesional actual. Aceștia au subliniat importanța dezvoltării gândirii creative, a capacității de a menține stabilitatea emoțională și profesională, precum și a sensibilității estetice. De asemenea, au fost evidențiate competențe de comunicare, precum comunicarea asertivă și abilitatea de a argumenta clar și coerent răspunsurile. În plus, angajatorii au accentuat necesitatea adaptabilității în contexte multiculturale și au menționat valori fundamentale precum etica profesională și integritatea, considerate esențiale pentru performanța și responsabilitatea în mediul de muncă.

Cea de-a patra întrebare a chestionarului a fost concepută pentru a solicita respondenților care reprezintă angajatorii să identifice și să menționeze competențele verzi pe care le consideră esențiale pentru integrarea și performanța noilor angajați, excluzând acele competențe deja enumerate în cadrul celei de-a doua întrebări. În ceea ce privește această întrebare, doar doi dintre reprezentanții angajatorilor au oferit răspunsuri, indicând un total de trei competențe verzi percepute ca fiind fundamentale în contextul profesional actual. În mod particular, aceștia au evidențiat importanța utilizării eficiente a resurselor naturale, a aplicării soluțiilor tehnologice cu impact ecologic redus, precum și a implicării active în inițiative de responsabilitate socială și de protecție a mediului. Aceste răspunsuri sugerează o conștientizare a angajatorilor cu privire la necesitatea dezvoltării unor competențe orientate spre sustenabilitate și adaptate cerințelor pieței muncii contemporane.

Cea de-a cincea întrebare din chestionar a fost adresată respondenților care reprezintă angajatorii și a avut ca scop identificarea competențelor transversale (enumerate la întrebarea 1) care, în opinia acestora, vor căpăta o importanță sporită în următorii cinci ani. La această întrebare au răspuns nouă reprezentanți ai angajatorilor.

Analiza răspunsurilor evidențiază faptul că 40% dintre respondenți consideră că adaptarea la schimbare va deveni esențială în perioada următoare, reflectând importanța crescândă a flexibilității în mediul profesional contemporan. În continuare, 20% dintre respondenți au indicat curiozitatea. Tot un procent de 20% a menționat dorința de învățare, subliniind astfel relevanța dezvoltării continue și a atitudinii proactive în procesul de învățare.

Restul competențelor transversale au fost menționate de câte un singur respondent fiecare și includ: dă dovadă de inițiativă, respectă angajamentele, arată disponibilitatea de a lucra, dă dovadă de auto-reflecție, menține bunăstarea psihologică, arată empatie, lucrează eficient, aplică gândirea critică, gândește analitic, gândește în mod inovator și respectă termenele limită. Această distribuție sugerează că, deși anumite competențe transversale sunt recunoscute ca fiind de o importanță general acceptată, există și o diversitate de perspective individuale privind competențele specifice care ar putea influența performanța organizațională în viitor.



Cea de-a șasea întrebare din cadrul chestionarului a fost adresată respondenților care reprezintă angajatorii și a vizat identificarea competențelor verzi (enumerate anterior la întrebarea a doua) care, în opinia lor, vor deveni mai importante în următorii cinci ani. La această întrebare au răspuns nouă reprezentanți ai angajatorilor, oferind astfel o perspectivă relevantă asupra percepției organizaționale privind evoluția competențelor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă.

Analiza răspunsurilor relevă faptul că 40% dintre respondenți consideră că gândirea holistică va reprezenta o competență esențială în perioada următoare, evidențiind importanța abordării integrate și a înțelegerii interdependențelor dintre factorii economici, sociali și de mediu. În continuare, 30% dintre respondenți au subliniat importanța adoptării unor practici menite să reducă impactul negativ al consumului, evidențiind preocuparea crescută pentru eficiența resurselor și diminuarea efectelor asupra mediului.

Restul competențelor verzi menționate au fost indicate individual, fiecare de câte un singur respondent, și includ: integrarea criteriilor de durabilitate în deciziile de consum, adoptarea de măsuri pentru reducerea poluării și promovarea principiilor sustenabilității în cadrul activităților organizaționale. Aceste rezultate sugerează că, deși anumite competențe verzi sunt percepute ca fiind prioritare, există și o recunoaștere a diversității abordărilor necesare pentru stimularea dezvoltării durabile în mediul profesional.

Întrebarea 7 din cadrul chestionarului adresat reprezentanților angajatorilor măsoară percepția acestora privind măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin cele 40 de competențe transversale identificate. Scala de măsură utilizată are patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură și 1 – În foarte mică măsură). În cazul acestei întrebări au fost determinate următoarele instrumente statistice: valoarea minimă, valoarea maximă, media și abaterea standard. Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul 3 de mai jos.

Tabelul 3. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin competențele transversale identificate

Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Este deschis la minte	2	4	3,10	0,568
Respectă obligațiile de confidențialitate	2	4	3,10	0,568
Acceptă provocări	2	4	3,10	0,876
Arată empatie	1	4	3,10	0,994
Dă dovadă de hotărâre	2	4	3,00	0,667
Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale	2	4	3,00	0,471
Menține bunăstarea psihologică	2	4	3,00	0,471
Lucrează în echipe	1	4	3,00	0,816
Face față incertitudinii	2	4	2,90	0,738
Gândește rapid	2	4	2,90	0,568



Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Efectuează planificarea activităților	2	4	2,80	0,632
Abordează provocările în mod pozitiv	2	4	2,80	0,632
Demonstrează spirit antreprenorial	2	4	2,80	0,632
Își asumă responsabilitatea	2	4	2,80	0,789
Respectă termenele limită	1	4	2,70	0,823
Are abilități organizatorice	1	4	2,70	1,059
Dă dovadă de maturitate	1	4	2,70	0,949
Dă dovadă de curiozitate	1	4	2,70	0,823
Gândește în mod inovator	2	4	2,70	0,675
Gestionează evoluția personală	2	3	2,70	0,483
Respectă angajamente	1	4	2,70	1,059
Arată disponibilitatea de a lucra	1	4	2,60	0,966
Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora	1	4	2,60	0,843
la decizii	2	4	2,60	0,699
Lucrează în mod autonom	2	4	2,60	0,699
Dezvoltă și menține alianțe, parteneriate sau contacte	1	4	2,60	0,843
Dă dovadă de dorință de învățare	1	4	2,60	0,843
Aplică gândirea critică	1	4	2,60	0,966
Lucrează eficient	1	4	2,60	0,843
Se adaptează la schimbare	2	4	2,60	0,699
Dă dovadă de auto-reflecție	2	3	2,60	0,516
Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți	1	4	2,60	0,843
Acordă importanță detaliilor	1	4	2,50	0,850
Își asumă rol de lider	1	4	2,50	0,850
Se adresează unui public	2	4	2,50	0,707
Gândește analitic	1	3	2,50	0,707
Oferă feedback constructiv	2	4	2,50	0,707
Dă dovadă de inițiativă	1	4	2,50	0,850
Moderează discuții	2	3	2,40	0,516
Soluționează conflicte	1	3	2,30	0,675

Analiza datelor prezentate în tabelul 3 evidențiază faptul că respondenții (reprezentanți ai angajatorilor) apreciază că absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin, într-o măsură considerabilă, o serie de competențe transversale. Cele mai bine evaluate sunt următoarele: „Este



deschis la minte” (media 3,10), „Respectă obligațiile de confidențialitate” (media 3,10), „Acceptă provocări” (media 3,10), „Arată empatie” (media 3,10), „Dă dovadă de hotărâre” (media 3,00), „Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale” (media 3,00), „Menține bunăstarea psihologică” (media 3,00), „Lucrează în echipe” (media 3,00), „Face față incertitudinii” (media 2,90), „Gândește rapid” (media 2,90), „Efectuează planificarea activităților” (media 2,80), „Abordează provocările în mod pozitiv” (media 2,80), „Demonstrează spirit antreprenorial” (media 2,80), „Își asumă responsabilitatea” (media 2,80), „Respectă termenele limită” (media 2,70), „Are abilități organizatorice” (media 2,70), „Dă dovadă de maturitate” (media 2,70), „Dă dovadă de curiozitate” (media 2,70), „Gândește în mod inovator” (media 2,70), „Gestionează evoluția personală” (media 2,70) și „Respectă angajamente” (media 2,70). Aceste rezultate indică percepția angajatorilor conform căreia absolvenții manifestă, într-o măsură moderat-înaltă, disponibilitatea și capacitatea de a funcționa eficient în contexte profesionale variate, valorizând cooperarea, adaptabilitatea și integritatea.

În ceea ce privește un al doilea grup de competențe, respondenții s-au situat între treptele „în mică măsură” și „în mare măsură”, ceea ce reflectă un nivel mediu de încredere în deținerea acestor abilități. Printre acestea se numără: „Arată disponibilitatea de a lucra” (media 2,60), „Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora” (media 2,60), „Ia decizii” (media 2,60), „Lucrează în mod autonom” (media 2,60), „Dezvoltă și menține alianțe, parteneriate sau contacte” (media 2,60), „Dă dovadă de dorință de învățare” (media 2,60), „Aplică gândirea critică” (media 2,60), „Lucrează eficient” (media 2,60), „Se adaptează la schimbare” (media 2,60), „Dă dovadă de auto-reflecție” (media 2,60), „Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți” (media 2,60), „Acordă importanță detaliilor” (media 2,50), „Își asumă rol de lider” (media 2,50), „Se adresează unui public” (media 2,50), „Gândește analitic” (media 2,50), „Oferă feedback constructiv” (media 2,50), „Dă dovadă de inițiativă” (media 2,50) și „Moderează discuții” (media 2,40). Aceste niveluri medii sugerează că angajatorii identifică un potențial formativ semnificativ, însă și o nevoie de consolidare în planul autonomiei, al gândirii critice și al leadership-ului.

La polul inferior, competența transversală „Soluționează conflicte” (media 2,30) este apreciată ca fiind prezentă doar într-o mică măsură la absolvenții universității, conform percepției respondenților. Această evaluare evidențiază un domeniu în care ar putea fi necesare intervenții educaționale suplimentare pentru dezvoltarea capacităților de gestionare a situațiilor tensionate sau a divergențelor interpersonale.

Analiza abaterilor standard oferă informații suplimentare privind distribuția răspunsurilor. Cea mai redusă abatere standard (0,471) a fost înregistrată pentru competențele „Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale” și „Menține bunăstarea psihologică”. Această valoare indică un grad ridicat de omogenitate în răspunsuri, sugerând un consens majoritar între respondenți cu privire la prezența acestor competențe. În contrast, cea mai mare abatere standard (1,059), asociată competențelor „Are abilități organizatorice” și „Respectă angajamente”, semnalează o eterogenitate accentuată a opiniilor. Aceasta indică existența unor percepții



divergente și o variabilitate mare a evaluărilor, ceea ce poate reflecta experiențe și așteptări diferite ale angajatorilor în raport cu absolvenții.

În ansamblu, datele analizate conturează o percepție preponderent favorabilă a angajatorilor privind nivelul de formare transversală al absolvenților Universității de Vest din Timișoara. Majoritatea competențelor evaluate se situează la un nivel moderat-înalt, ceea ce sugerează că absolvenții demonstrează într-o măsură semnificativă trăsături precum deschiderea cognitivă, responsabilitatea, empatia, adaptabilitatea și capacitatea de colaborare. Aceste rezultate arată nu doar compatibilitatea lor cu cerințele actuale ale pieței muncii, ci și potențialul de integrare eficientă în medii profesionale diverse.

De asemenea, nivelurile medii înregistrate pentru un al doilea grup de competențe indică o bază solidă de dezvoltare, asupra căreia pot fi construite intervenții educaționale orientate spre consolidarea autonomiei, gândirii critice și leadership-ului. Chiar dacă anumite abilități, precum gestionarea conflictelor, necesită o atenție curriculară sporită, imaginea generală este una pozitivă: absolvenții dispun de un set consistent de resurse personale și profesionale apreciate de angajatori, iar zonele identificate ca fiind perfectibile pot fi considerate oportunități de optimizare, nu puncte critice.

Analiza corelată a percepției angajatorilor asupra importanței competențelor transversale și asupra gradului de deținere a acestora de către absolvenții Universității de Vest din Timișoara evidențiază o serie de aspecte favorabile și oportunități semnificative pentru dezvoltarea profesională a acestora.

Competențele situate în vârful ierarhiei de importanță (respectarea angajamentelor, asumarea responsabilității, adaptabilitatea la schimbare, inițiativa, eficiența în muncă și respectarea termenelor limită) au fost evaluate pe scala de 5 trepte cu medii între 4,70 și 5,00, corespunzând treptei „Foarte important”. Această ierarhizare clară reflectă o recunoaștere a valorii acestor competențe pentru performanța profesională și relevanța lor strategică în contextul organizațional.

În privința deținerii acestor competențe, mediile pe scala de 4 trepte se situează între 2,50 și 3,10, echivalând cu treptele „În mică măsură” și „În mare măsură”. Deși aceste valori nu ating nivelul maxim disponibil, ele semnalează un potențial solid și o bază existentă de competențe transversale. Prezența acestor competențe la un nivel mediu indică faptul că absolvenții manifestă deja comportamente profesionale relevante și că există oportunități concrete pentru consolidarea și rafinarea lor în cadrul procesului educațional și al experienței practice.

Un al doilea grup de competențe, apreciat între 4,40 și 4,60 pe scala de importanță, include deschiderea cognitivă, dorința de învățare, gestionarea evoluției personale, acceptarea feedback-ului și capacitatea de a lucra în echipă. Percepția gradului de deținere pentru aceste competențe, situată între 2,50 și 3,10 pe scala de 4 trepte, arată că absolvenții manifestă deja aceste abilități într-o măsură apreciabilă, indicând un nivel solid de pregătire și o disponibilitate pentru dezvoltare continuă.

Această corespondență pozitivă între importanță și gradul de posesie sugerează că absolvenții au început să integreze competențele transversale în practică, iar intervențiile



educaționale suplimentare pot transforma acest nivel mediu într-un nivel avansat, echivalent cu treapta „În foarte mare măsură”.

Competențele cu importanță moderată (3,50–3,60), precum spiritul antreprenorial sau capacitatea de a se adresa unui public, au fost percepute ca fiind deținute la un nivel proporțional cu relevanța lor (2,50–2,80 pe scala de 4 trepte). Această corelare pozitivă între importanță și posesie evidențiază o aliniere naturală între ceea ce angajatorii consideră relevant și ceea ce absolvenții manifestă efectiv, creând o bază favorabilă pentru extinderea graduală a acestor competențe prin activități specifice și experiențe aplicate.

Un caz remarcabil îl constituie competența „Își asumă rol de lider”, care a obținut o medie de 3,20 pe scala cu 5 trepte care măsoară importanța percepută. Tot această competență transversală a fost percepută ca fiind deținută de către absolvenți la un nivel apropiat de mediu (2,50 pe scala de 4 trepte). Această convergență indică o coerență între așteptările angajatorilor și performanța observată la absolvenți, ceea ce sugerează că există un echilibru inițial asupra căruia se poate construi dezvoltarea leadership-ului prin programe și proiecte orientate spre experiență practică și responsabilitate managerială.

Analiza comparativă arată că, deși nivelul deținerii competențelor transversale nu atinge întotdeauna pragul maxim, absolvenții manifestă deja o bază solidă de competențe relevante, cu un grad mediu de dezvoltare care poate fi valorificat prin intervenții educaționale și experiențe practice. Aceasta constituie un avantaj competitiv, deoarece arată că absolvenții sunt receptivi la formare, dispuși să învețe și capabili să integreze noi abilități în activitatea profesională.

În plus, existența unor niveluri medii de deținere în competențele prioritare oferă universității oportunitatea de a construi programe de consolidare strategică, axate pe competențe esențiale, fără a fi necesară o reconstrucție completă a pregătirii. Această situație permite o optimizare eficientă a procesului educațional, prin accent pe experiențe practice, proiecte aplicative și programe de dezvoltare personală, generând astfel absolvenți mai bine aliniați cu cerințele pieței muncii.

Analiza comparativă indică faptul că absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin deja un nucleu solid de competențe transversale, proporțional cu importanța acestora. Discrepanțele identificate nu reprezintă curențe, ci oportunități strategice pentru consolidare și perfecționare, care pot fi valorificate prin programe educaționale inovatoare, experiențe practice structurate și implicarea continuă a angajatorilor în procesul de formare. Astfel, Universitatea de Vest din Timișoara are un cadru favorabil pentru dezvoltarea unui profil de absolvent competitiv, adaptabil și responsabil, care răspunde eficient cerințelor mediului profesional contemporan.

Întrebarea a opta din chestionarul aplicat reprezentanților angajatorilor măsoară percepția acestora privind măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin cele 6 competențe verzi identificate. Scala de măsură utilizată în acest caz are patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură și 1 – În foarte mică măsură). În analiza statistică a răspunsurilor aferente acestei întrebări au fost calculați următorii indicatori descriptivi:



valoarea minimă, valoarea maximă, media aritmetică și abaterea standard. Rezultatele obținute pentru fiecare dintre cele șase competențe sunt sintetizate în tabelul 4.

Pe baza informațiilor prezentate în tabelul 4, se observă că angajatorii intervievați apreciază, într-o măsură ridicată, că absolvenții Universității de Vest din Timișoara manifestă anumite competențe verzi. Cele mai bine evaluate dintre acestea sunt: „Promovarea sustenabilității” (media 2,80), „Luarea în considerare a aspectelor de durabilitate în alegerile de consum” (media 2,80) și „Adoptarea unor modalități de reducere a poluării” (media 2,70). Valorile medii asociate acestor competențe indică o poziționare a răspunsurilor spre treapta „în mare măsură”.

În ceea ce privește competențele „Adoptarea modalităților de reducere a impactului negativ al consumului” (media 2,60), „Evaluarea impactului comportamentului individual asupra mediului” (media 2,60) și „Gândirea holistică” (media 2,50), opiniile respondenților se situează între nivelurile „în mică măsură” și „în mare măsură”. Aceste rezultate ne indică o percepție moderată a angajatorilor asupra gradului de manifestare a acestor abilități în rândul absolvenților. Prin urmare, mediile obținute reflectă o tendință generală de apreciere pozitivă a competențelor verzi, însă cu variații în funcție de dimensiunea evaluată.

Tabelul 4. Percepția reprezentanților angajatorilor cu privire la măsura în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara dețin competențele verzi identificate

Competențe verzi	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Promovează sustenabilitatea	1	4	2,80	0,789
La în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum	2	3	2,80	0,422
Adoptă modalități de reducere a poluării	2	3	2,70	0,483
Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului	1	3	2,60	0,699
Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului	2	3	2,60	0,516
Gândește holistic	1	3	2,50	0,707

Analiza abaterilor standard aferente competențelor verzi evaluate oferă informații suplimentare privind gradul de consens al angajatorilor cu privire la nivelul de manifestare al acestora în rândul absolvenților Universității de Vest din Timișoara. Valorile abaterilor standard evidențiază variația răspunsurilor în raport cu media, indicând astfel măsura în care opiniile respondenților sunt omogene sau divergente.

Cea mai redusă abatere standard este asociată competenței „la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum” (0,422), ceea ce indică un nivel relativ ridicat de concordanță între angajatori. Cu alte cuvinte, majoritatea respondenților evaluează într-o manieră similară această competență, iar percepția privind manifestarea ei se caracterizează printr-o coerență crescută. Această valoare scăzută sugerează că opinia conform căreia absolvenții integrează



dimensiunea durabilității în deciziile de consum este relativ uniformă și stabilă în rândul participanților la studiu.

La polul opus, competența „Promovează sustenabilitatea” prezintă cea mai ridicată abatere standard (0,789), ceea ce semnifică un grad mai mare de variabilitate a răspunsurilor. Această dispersie accentuată poate indica diferențe de percepție între angajatori cu privire la modul în care absolvenții promovează valori și practici sustenabile. Astfel, în timp ce unii respondenți consideră această competență bine dezvoltată, alții apreciază că nivelul de manifestare este mai redus, ceea ce reduce omogenitatea evaluărilor.

În ansamblu, interpretarea valorilor abaterilor standard permite nu doar înțelegerea mediei ca indicator central al percepțiilor, ci și conturarea gradului de acord între respondenți. O abatere standard scăzută reflectă opinii convergente și o evaluare consolidată, în timp ce o abatere standard ridicată semnalează divergențe de opinie și percepții eterogene privind nivelul real al competenței analizate.

Analiza comparativă a percepției angajatorilor asupra importanței competențelor verzi și a gradului în care acestea sunt manifestate de către absolvenții Universității de Vest din Timișoara evidențiază o corelație pozitivă între valorile apreciate de reprezentanții organizațiilor și competențele deținute de absolvenți. În primul rând, din perspectiva importanței atribuite competențelor verzi, datele din tabelul 2 arată că angajatorii consideră deosebit de relevante abilitățile „Adoptă modalități de reducere a poluării” și „Promovează sustenabilitatea”, ambele înregistrând o medie de 3,90 pe o scală de 5 trepte, ceea ce le situează clar în categoria competențelor esențiale pentru mediul profesional contemporan.

Pentru un alt grup de competențe („Gândește holistic”, „Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului”, „Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului” și „Ia în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum”) angajatorii se poziționează între evaluările „neutru” și „important” (media 3,60), indicând o recunoaștere moderată, dar semnificativă, a relevanței acestora. Această distribuție reflectă faptul că toate cele șase competențe verzi sunt considerate valoroase pentru angajați.

Comparativ, evaluarea gradului în care absolvenții Universității de Vest din Timișoara manifestă aceste competențe, conform datelor din tabelul 4, indică faptul că aceștia se situează într-o poziție favorabilă. Cele mai bine apreciate competențe sunt „Promovarea sustenabilității” și „Luarea în considerare a aspectelor de durabilitate în alegerile de consum” (ambele cu media 2,80 pe o scală de 1–4) și „Adoptarea unor modalități de reducere a poluării” (media 2,70). Aceste valori se apropie de treapta „în mare măsură”, evidențiind faptul că absolvenții manifestă efectiv competențele percepute ca fiind cele mai importante de către angajatori.

Pentru celelalte trei competențe („Adoptarea modalităților de reducere a impactului negativ al consumului”, „Evaluarea impactului comportamentului individual asupra mediului” și „Gândirea holistică”) mediile obținute (2,60, 2,60 și 2,50) indică o manifestare moderată, situată între „în mică măsură” și „în mare măsură”. Aceasta sugerează că, deși aceste abilități nu sunt la fel de puternic



evidențiate ca primele trei, ele sunt totuși prezente și dezvoltate în rândul absolvenților, ceea ce confirmă un nivel solid de pregătire în domeniul competențelor verzi.

În ansamblu, comparația între percepția importanței competențelor verzi și gradul lor de manifestare în rândul absolvenților ne indică o coerență pozitivă: competențele considerate esențiale de angajatori sunt și cele mai bine stăpânite de studenți. Aceasta reflectă eficiența programelor educaționale implementate de Universitatea de Vest din Timișoara în promovarea responsabilității ecologice și a practicilor sustenabile în rândul viitorilor profesioniști. Prin urmare, datele obținute susțin ideea că instituția contribuie în mod semnificativ la formarea unei forțe de muncă conștiente de impactul asupra mediului și capabilă să integreze valorile sustenabilității în activitatea profesională.

Întrebarea 9 din chestionar are rolul de a identifica modalitățile prin care reprezentanții angajaților intenționează să colaboreze cu Universitatea de Vest din Timișoara, în scopul susținerii dezvoltării competențelor analizate în cadrul prezentului studiu. Aceasta urmărește să ofere o perspectivă clară asupra strategiilor, instrumentelor și formelor de colaborare preferate de reprezentanții angajaților, evidențiind modul în care aceste parteneriate pot contribui la consolidarea capacităților profesionale și la îmbunătățirea performanței în context organizațional. Rezultatele obținute sunt prezentate în figura 1 de mai jos.

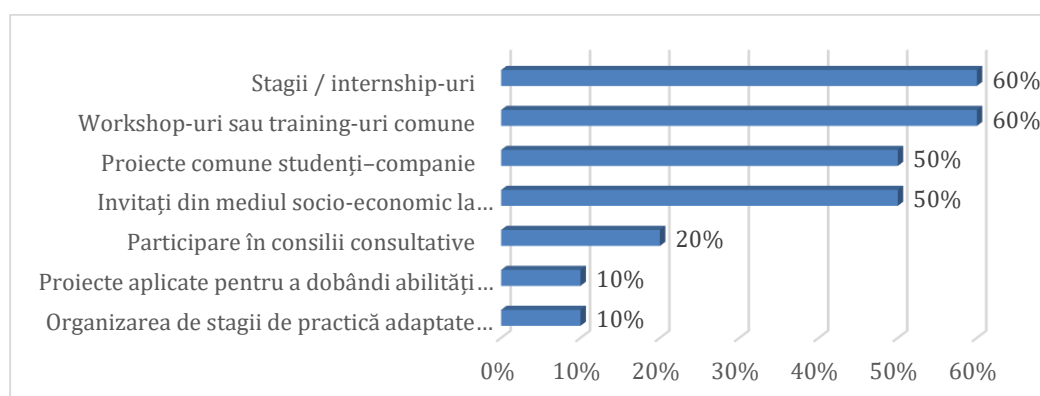


Figura 1. Modalități prin care reprezentanții angajatorilor ar dori să colaboreze cu Universitatea de Vest din Timișoara pentru a susține dezvoltarea competențelor transversale și verzi

Analiza datelor prezentate în Figura 1 indică preferințele exprimate de reprezentanții angajatorilor privind modalitățile de colaborare cu Universitatea de Vest din Timișoara, în scopul sprijinirii dezvoltării competențelor transversale și verzi, investigate în cadrul acestui studiu. Astfel, 60% dintre respondenți au indicat stagii sau internship-uri ca principală formă de implicare în procesul de formare a studenților. Totodată, un procent egal, de 60%, a subliniat preferința pentru organizarea de workshop-uri și training-uri comune, care să permită o interacțiune directă între studenți și mediul profesional.

Modalitățile de colaborare constând în derularea de proiecte comune între studenți și companie, precum și implicarea invitaților din mediul socio-economic în activitățile didactice, au fost fiecare selectate de 50% dintre respondenți, evidențiind interesul pentru integrarea practică a



cunoștințelor teoretice în contexte reale de lucru. Participarea în consilii consultative a fost menționată de 20% dintre angajatori, indicând o implicare mai restrânsă în planificarea și evaluarea activităților educaționale.

În ceea ce privește proiectele aplicate, destinate dobândirii de abilități punctuale, precum și organizarea de stagii de practică personalizate, adaptate nevoilor specifice ale companiei și realizate doar cu acordul acesteia, aceste opțiuni au fost indicate de câte 10% dintre respondenți, sugerând un interes limitat, dar existent, pentru intervenții mai specializate în procesul de formare profesională.

Aceste rezultate evidențiază diversitatea preferințelor angajatorilor privind modalitățile de colaborare cu universitatea, precum și gradul de deschidere către activități care combină teoria cu practica, contribuind astfel la dezvoltarea competențelor esențiale pentru piața actuală a muncii.

3.2. Analiza nevoilor grupului țintă cu privire la competențele transversale și verzi necesare pentru ocuparea unui loc de muncă

Prima întrebare din cadrul chestionarului adresat studenților din grupul țintă măsoară percepția acestora privind importanța atribuită celor 40 de competențe transversale identificate și selectate pe baza unor surse academice și profesionale. În cazul acestei întrebări au fost determinate următoarele instrumente statistice: valoarea minimă, valoarea maximă, media și abaterea standard. Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Tabelul 5. Percepția studenților cu privire la importanța competențelor transversale necesare pentru ocuparea unui loc de muncă

Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Își asumă responsabilitatea	1	5	4,72	0,619
Respectă angajamente	3	5	4,70	0,515
Este deschis la minte	3	5	4,66	0,575
Dă dovadă de maturitate	3	5	4,66	0,503
Respectă obligațiile de confidențialitate	3	5	4,63	0,559
Lucrează eficient	3	5	4,62	0,562
Respectă termenele limită	3	5	4,61	0,564
Se adaptează la schimbare	1	5	4,59	0,670
Acordă importanță detaliilor	1	5	4,58	0,653
Dă dovadă de dorință de învățare	3	5	4,58	0,569
Are abilități organizatorice	2	5	4,58	0,633
Gestionează evoluția personală	2	5	4,57	0,614
Aplică gândirea critică	3	5	4,56	0,594
Dă dovadă de inițiativă	3	5	4,54	0,550



Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Efectuează planificarea activităților	2	5	4,51	0,658
Abordează provocările în mod pozitiv	2	5	4,51	0,677
Dezvoltă și menține alianțe, parteneriate sau contacte	3	5	4,49	0,658
Soluționează conflicte	2	5	4,49	0,732
Arată disponibilitatea de a lucra	2	5	4,48	0,677
Menține bunăstarea psihologică	2	5	4,48	0,658
Arată empatie	3	5	4,48	0,658
Dă dovadă de hotărâre	1	5	4,46	0,829
Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora	3	5	4,46	0,636
Gândește analitic	2	5	4,46	0,712
la decizii	3	5	4,46	0,656
Oferă feedback constructiv	3	5	4,46	0,616
Lucrează în echipe	2	5	4,43	0,796
Gândește rapid	3	5	4,43	0,673
Acceptă provocări	3	5	4,42	0,691
Demonstrează spirit antreprenorial	3	5	4,42	0,709
Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale	1	5	4,41	0,707
Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți	3	5	4,38	0,704
Dă dovadă de auto-reflecție	1	5	4,37	0,771
Face față incertitudinii.	2	5	4,35	0,699
Gândește în mod inovator	1	5	4,33	0,828
Dă dovadă de curiozitate	3	5	4,33	0,711
Își asumă rol de lider	3	5	4,32	0,760
Lucrează în mod autonom	2	5	4,23	0,767
Se adresează unui public	2	5	4,13	0,882
Moderează discuții	2	5	4,13	0,838

Analiza mediilor obținute pentru competențele transversale indică o apreciere generală ridicată a importanței acestora pentru ocuparea unui loc de muncă. Cele mai ridicate valori, precum 4,72 (pentru competența „Își asumă responsabilitatea”) și 4,70 (pentru competența „Respectă angajamente”), reflectă percepția studenților potrivit căreia responsabilitatea și respectarea angajamentelor reprezintă competențe transversale foarte importante pentru viitorul lor profesional. Urmează competențe precum „Este deschis la minte” (4,66), „Dă dovadă de maturitate”



(4,66) și „Respectă obligațiile de confidențialitate” (4,63), considerate de asemenea foarte importante, ceea ce sugerează că integritatea, deschiderea și maturitatea sunt recunoscute de studenți ca esențiale. Alte competențe, cu medii cuprinse între 4,46 și 4,62, incluzând eficiența, respectarea termenelor limită, adaptabilitatea, atenția la detalii, dorința de învățare, abilitățile organizatorice, gândirea analitică, inițiativa, planificarea activităților, abordarea pozitivă a provocărilor și dezvoltarea relațiilor profesionale, sunt apreciate de studenți ca fiind importante spre foarte importante, situându-se la jumătatea intervalului dintre treptele „Important” și „Foarte important” ale scalei utilizate. Competențele cu medii mai scăzute, precum „Se adresează unui public” (4,13) sau „Moderează discuții” (4,13), sunt tot importante, dar percepția asupra relevanței lor variază mai mult între studenți, probabil în funcție de experiența personală sau nivelul de confort cu aceste abilități.

Abaterile standard asociate mediilor oferă informații suplimentare despre consistența percepțiilor. Valorile mai scăzute ale abaterii standard, precum 0,515 (în cazul competenței „Respectă angajamente”) sau 0,503 (în cazul competenței „Dă dovadă de maturitate”), indică un consens ridicat între respondenți privind importanța acestora, în timp ce valori mai ridicate, precum 0,882 (pentru competența „Se adresează unui public”) sau 0,828 (pentru competența „Gândește în mod inovator”), reflectă opinii mai divergente, sugerând că percepția asupra unor competențe cu aplicabilitate mai specifică variază semnificativ între indivizi. Astfel, mediile ridicate corelate cu abateri standard mici indică acele competențele percepute ca esențiale și unanim recunoscute de studenți, în timp ce abaterile standard mari arată competențe pentru care importanța este percepută diferit între studenți, probabil în funcție de experiența, interesele sau nivelul lor de confort cu acele competențe.

A doua întrebare inclusă în chestionarul adresat studenților urmărește evaluarea percepției acestora asupra nivelului de importanță atribuit celor șase competențe verzi, identificate în literatura internațională de specialitate.

Pentru această întrebare au fost determinați patru indicatori statistici relevanți: valoarea minimă, valoarea maximă, media aritmetică și abaterea standard. Datele rezultate din analiza răspunsurilor sunt prezentate în tabelul 6 de mai jos.

Tabelul 6. Percepția studenților cu privire la importanța competențelor verzi pentru viitorul lor profesional

Competențe verzi	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Promovează sustenabilitatea	2	5	4,59	0,689
Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului	1	5	4,51	0,799
Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului	1	5	4,51	0,766
Adoptă modalități de reducere a poluării	1	5	4,49	0,875

la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum	2	5	4,38	0,773
Gândește holistic	2	5	4,30	0,790

Analiza datelor prezentate în tabelul 6 relevă că studenții incluși în grupul țintă apreciază ca fiind importante sau foarte importante o serie de competențe verzi. Cele mai ridicate scoruri ale mediilor au fost înregistrate pentru competențele „Promovează sustenabilitatea” (media 4,59), „Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului” (media 4,51), „Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului” (media 4,51) și „Adoptă modalități de reducere a poluării” (media 4,49). Aceste rezultate indică un nivel crescut de conștientizare și valorizare a acțiunilor orientate spre protecția mediului și responsabilitate individuală.

Totodată, competențele „la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum” (media 4,38) și „Gândește holistic” (media 4,30) sunt, de asemenea, percepute ca fiind importante pentru dezvoltarea profesională viitoare a studenților, deși cu o intensitate ușor mai redusă comparativ cu primele.

În ceea ce privește dispersia răspunsurilor, cea mai mare abatere standard a fost înregistrată pentru competența „Adoptă modalități de reducere a poluării” (0,875). Acest indicator statistic reflectă un grad sporit de eterogenitate în opiniile respondenților. Cu alte cuvinte, răspunsurile formulate de respondenți sunt distribuite mai larg în jurul mediei, sugerând diferențe semnificative în percepția importanței acestei competențe la nivel individual.

Cea de-a treia întrebare din chestionar solicită studenților din grupul țintă să identifice și să indice acele competențe transversale pe care le consideră esențiale pentru viitorul lor profesional, altele decât cele deja enumerate în prima întrebare. Rezultatele obținute au fost sintetizate în cadrul figurii 2 de mai jos.

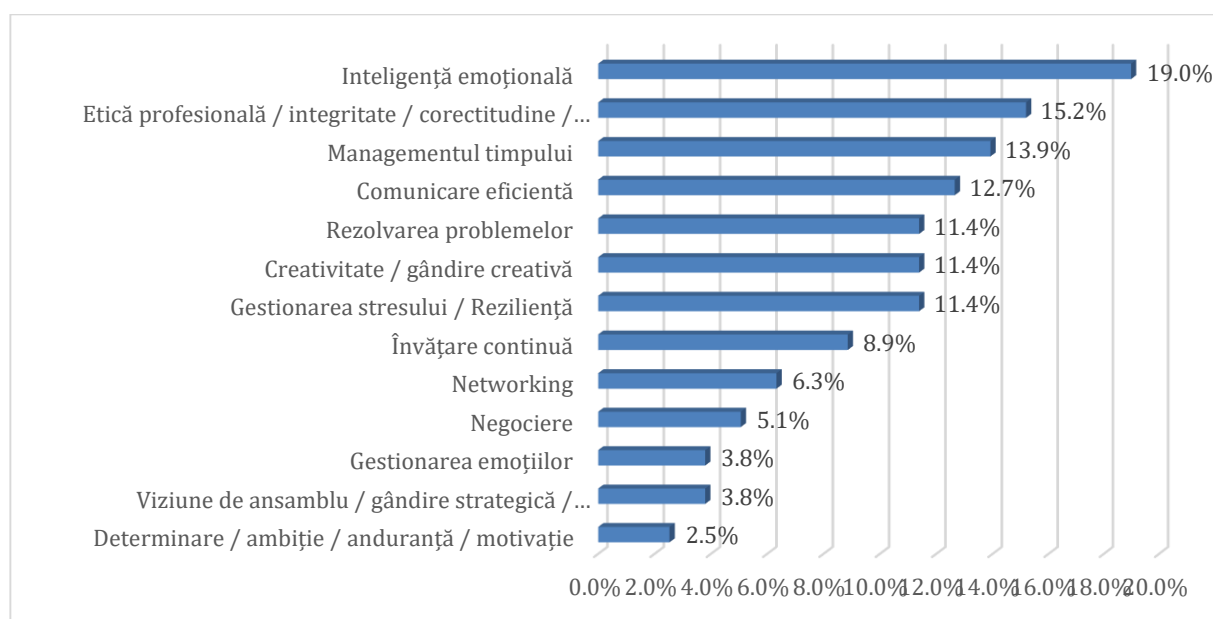


Figura 2. Competențele transversale pe care studenții le consideră esențiale pentru viitorul lor profesional



La această întrebare au răspuns 44 de studenți din grupul țintă, care au identificat mai multe competențe transversale considerate esențiale pentru viitorul lor profesional. Astfel, 19% dintre respondenți au identificat inteligența emoțională ca fiind o competență transversală esențială pentru parcursul lor profesional. De asemenea, 15,2% dintre studenți au apreciat etica profesională, integritatea și corectitudinea ca fiind esențiale. Managementul timpului a fost menționat de 13,9% dintre studenți, iar comunicarea eficientă de 12,7%. Rezolvarea problemelor, creativitatea și gândirea creativă, precum și gestionarea stresului și reziliența au fost fiecare indicate de câte 11,4% dintre respondenți.

În continuare, 8,9% au subliniat importanța învățării continue, 6,3% au menționat networking-ul, iar 5,1% au optat pentru negociere. Gestionarea emoțiilor și viziunea de ansamblu (inclusiv gândirea strategică sau holistică) au fost fiecare semnalate de 3,8% dintre studenți. Doar 2,5% au evidențiat determinarea, ambiția, anduranța sau motivația.

De asemenea, câte un singur respondent a menționat drept competență relevantă orientarea spre soluții practice, autoînvățarea, capacitatea de a învăța din eșec sau gestionarea resurselor. Aceste răspunsuri individuale evidențiază o perspectivă variată și personalizată asupra competențelor considerate utile în context profesional.

Cea de-a patra întrebare a chestionarului a fost concepută pentru a solicita respondenților (studenții din grupul țintă) să identifice și să menționeze competențele verzi pe care le consideră esențiale pentru viitorul lor profesional, excluzând acele competențe deja enumerate în cadrul celei de-a doua întrebări.

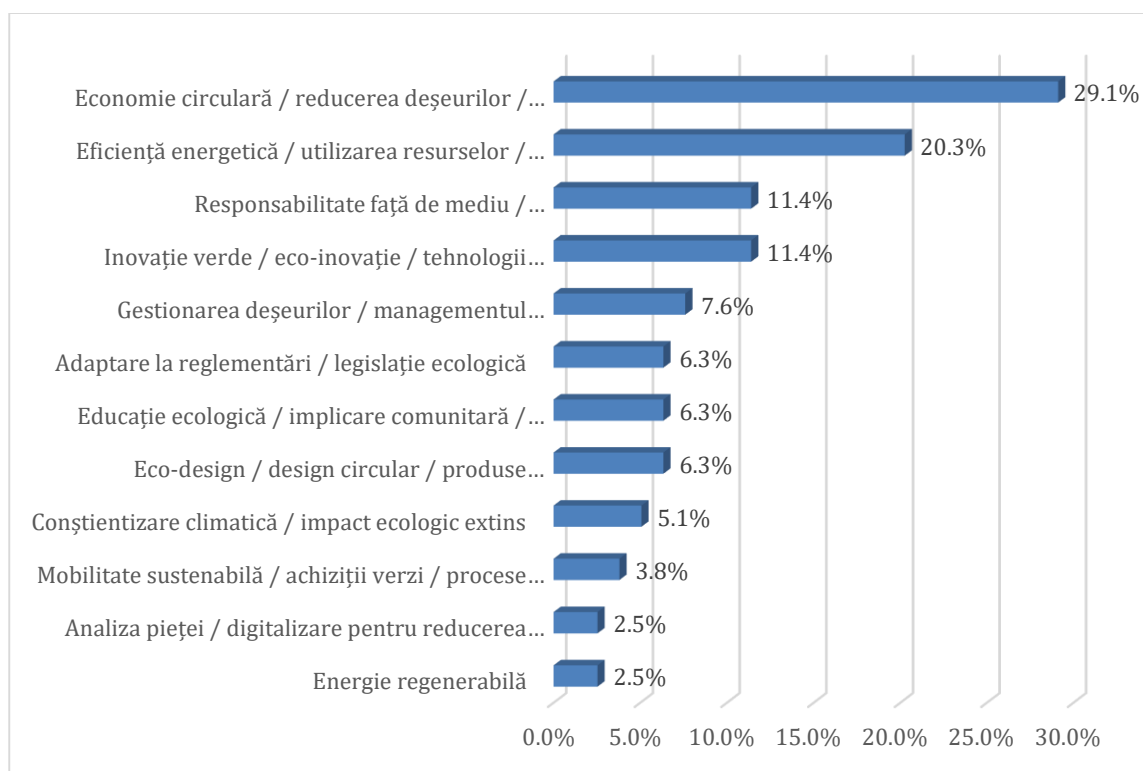


Figura 3. Competențele verzi pe care studenții le consideră esențiale pentru viitorul lor profesional



La această întrebare au oferit răspuns 44 de studenți din grupul țintă. Aceștia au identificat o serie de competențe verzi pe care le consideră esențiale pentru dezvoltarea lor profesională viitoare. Astfel, 29,1% dintre respondenți au indicat drept prioritară competența verde de economie circulară, incluzând reducerea deșeurilor, reutilizarea materialelor și reciclarea resurselor. Un procent de 20,3% a menționat ca fiind fundamentală competența verde de eficiență energetică și management durabil al resurselor, reflectând atât preocuparea pentru consum responsabil, cât și pentru optimizarea utilizării resurselor naturale.

Un procent egal de 11,4% a fost atribuit pentru două categorii distincte de competențe. Prima se referă la competența verde de responsabilitate față de mediu și societate, ce presupune respectarea legislației de mediu și asumarea responsabilității sociale. Cea de-a doua categorie se referă la competența verde de inovare ecologică, respectiv eco-inovație și utilizarea tehnologiilor sustenabile.

Totodată, 7,6% dintre respondenți au evidențiat importanța competenței verzi legate de gestionarea și managementul deșeurilor. Un procent de 6,3% a fost alocat pentru trei competențe distincte, fiecare dintre acestea fiind considerate relevante într-o măsură similară:

- competența verde privind adaptarea la reglementări și legislația ecologică;
- competența verde de educație ecologică, implicare comunitară și promovare a culturii ecologice;
- competența verde de eco-design și design circular, orientată spre dezvoltarea de produse sustenabile.

În plus, 5,1% dintre studenți chestionați au indicat ca importantă competența verde de conștientizare climatică și evaluare a impactului ecologic extins. Un procent de 3,8% a vizat competența verde asociată mobilității sustenabile, achizițiilor verzi și optimizării proceselor durabile.

În proporții mai reduse, 2,5% dintre respondenți au subliniat relevanța competenței verzi privind analiza pieței și digitalizarea orientată spre reducerea consumului, iar un alt 2,5% au făcut referire la competența verde în domeniul energiilor regenerabile.

Cea de-a cincea întrebare din chestionar adresată studenților din grupul țintă a avut ca scop identificarea competențelor transversale (enumerate la întrebarea 1) care, în opinia lor, vor deveni mai importante în următorii cinci ani. În figura 4 au fost incluse doar competențele transversale care au obținut frecvențe mai ridicate.

Analiza răspunsurilor furnizate de participanți evidențiază că un procent semnificativ, respectiv 39,2% dintre studenții chestionați, anticipează că abilitatea de adaptare la schimbare va deveni o competență esențială în perioada imediat următoare. Pe locul al doilea, 29,1% dintre respondenți au indicat aplicarea gândirii critice drept o competență care va deveni mai importantă în următorii 5 ani.

De asemenea, câte 15,2% dintre respondenți au selectat competența de asumare a responsabilității, respectiv capacitatea de a gândi analitic. Alte 13,9% dintre persoanele chestionate



au subliniat importanța lucrului în echipă, iar 12,7% au considerat că gândirea inovatoare va deveni o competență relevantă. Tot un procent de 12,7% a fost atribuit deschiderii mentale, în timp ce 11,4% dintre respondenți au menționat inițiativa personală printre aspectele esențiale.

În ceea ce privește dorința de învățare continuă și eficiența în muncă, aceste competențe au fost indicate fiecare de câte 10,1% dintre respondenți. Fiecare dintre următoarele competențe transversale a fost selectată de 8,9% dintre respondenți: capacitatea de a face față incertitudinii, menținerea bunăstării psihologice, manifestarea spiritului antreprenorial, empatia, respectarea termenelor limită și valorizarea diversității normelor și valorilor culturale.

Restul competențelor transversale menționate în cadrul instrumentului de cercetare au înregistrat ponderi mai reduse, situându-se sub pragul de 7,6%.

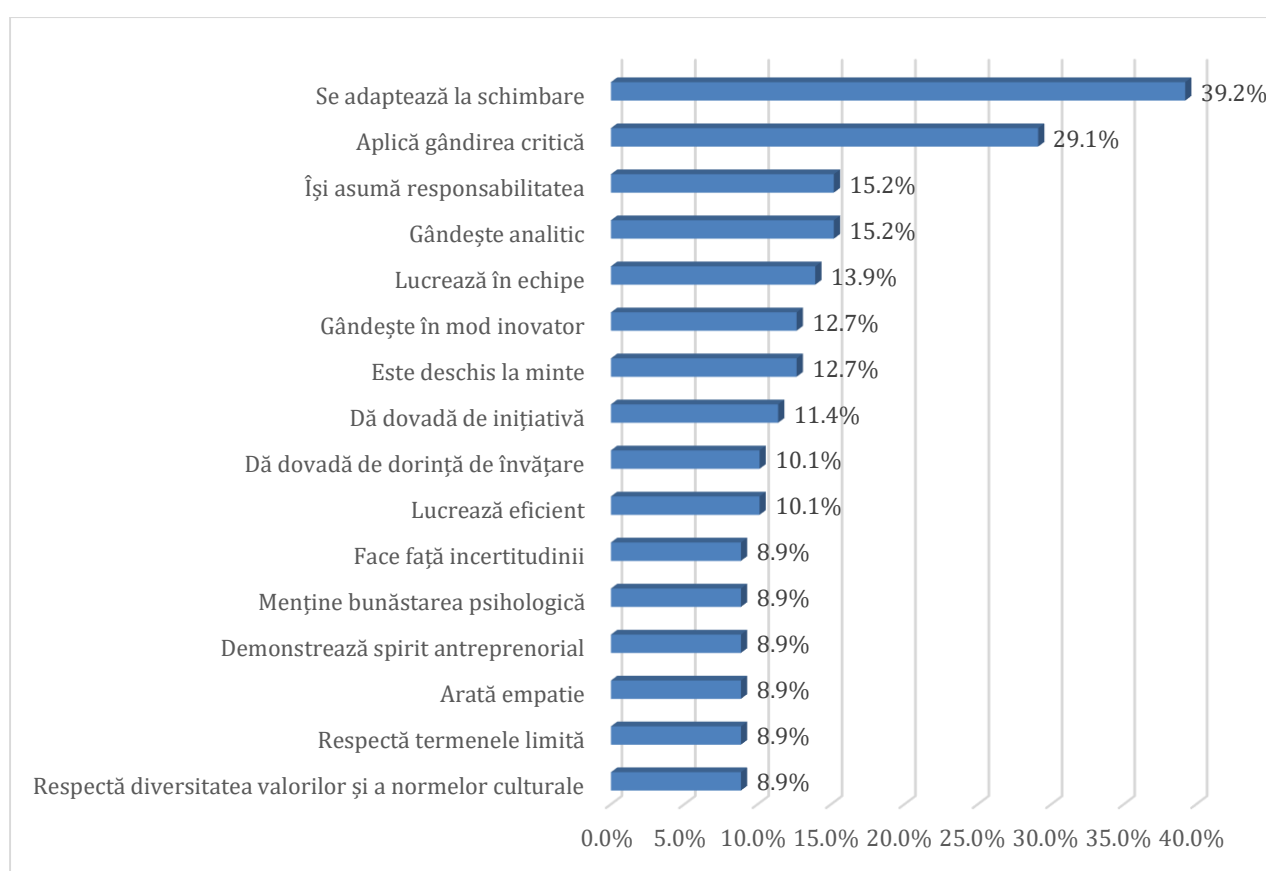


Figura 4. Competențele transversale pe care studenții le consideră mai importante în următorii 5 ani

Rezultatele analizei comparative indică o convergență semnificativă între percepțiile angajatorilor și cele ale studenților cu privire la importanța adaptării la schimbare în viitorul apropiat. Astfel, 40% dintre reprezentanții angajatorilor consideră că această competență va deveni esențială în perioada următoare, în timp ce 39,2% dintre studenții din grupul-țintă împărtășesc aceeași opinie. Apropierea acestor procente indică o aliniere notabilă între așteptările pieței muncii și opiniile viitorilor absolvenți, sugerând că adaptabilitatea este percepută, deopotrivă, ca un



element-cheie pentru integrarea profesională și pentru gestionarea eficientă a schimbărilor din mediile organizaționale.

Cea de-a șasea întrebare din cadrul chestionarului a fost adresată studenților din grupul țintă și a vizat identificarea competențelor verzi (enumerate anterior la întrebarea a doua) care, în opinia lor, vor deveni mai importante în următorii cinci ani. La această întrebare au răspuns 68 de studenți din cadrul grupului țintă.

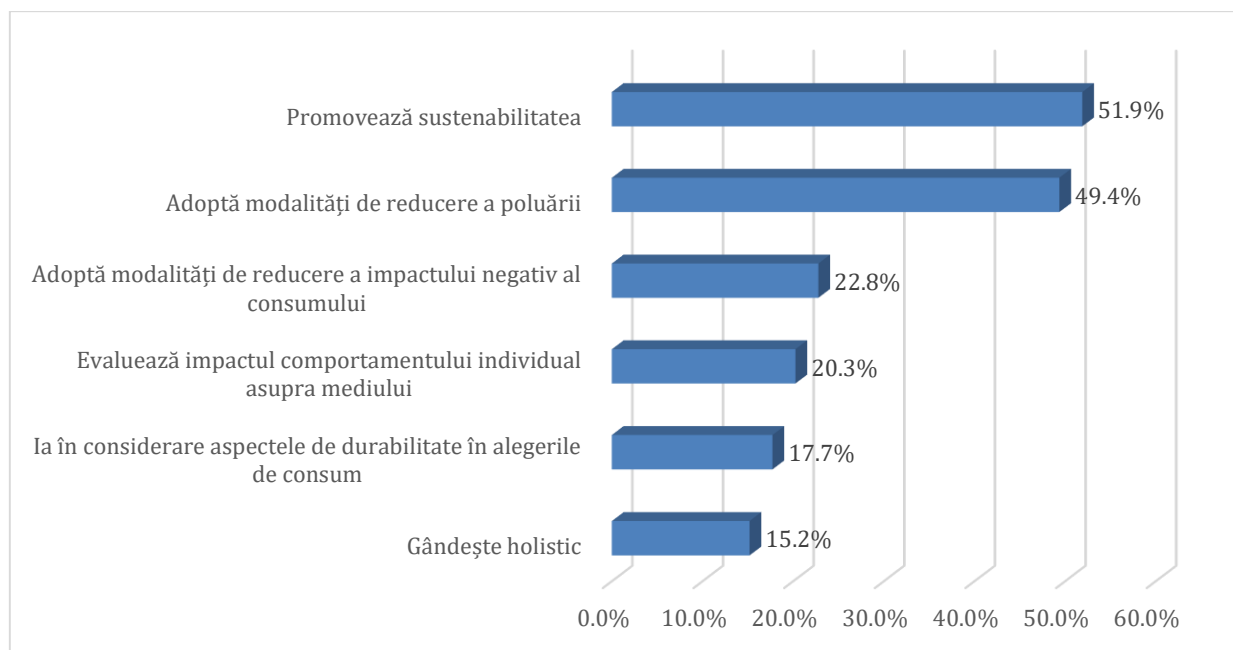


Figura 5. Competențele verzi pe care studenții le consideră mai importante în următorii 5 ani

Analiza informațiilor colectate indică faptul că un procent de 51,9% dintre studenții chestionați apreciază că promovarea sustenabilității va constitui o competență fundamentală în intervalul următor de cinci ani. De asemenea, 49,4% dintre respondenți au indicat drept prioritară adoptarea unor modalități de diminuare a poluării. În continuare, 22,8% dintre cei chestionați au optat pentru implementarea unor strategii orientate spre reducerea efectelor negative generate de consum. Totodată, 20,3% dintre respondenți au menționat evaluarea impactului propriului comportament asupra mediului ca fiind o direcție relevantă. Un procent de 17,7% a evidențiat importanța integrării considerentelor de durabilitate în deciziile de consum, iar 15,2% dintre respondenți au subliniat necesitatea cultivării unei perspective holistice asupra problematicilor de mediu.

Analiza comparativă a răspunsurilor celor două grupuri evidențiază o discrepanță semnificativă în percepția asupra importanței gândirii holistice. Astfel, 40% dintre reprezentanții angajatorilor chestionați consideră că gândirea holistică va constitui o competență esențială în perioada următoare, aceasta fiind competența cu frecvența cea mai mare și situându-se pe primul loc în preferințele acestui grup. În contrast, doar 15,2% dintre studenții chestionați au menționat



gândirea holistică, aceasta reprezentând competența cu cea mai redusă frecvență și clasându-se pe ultimul loc.

Această diferență poate fi explicată prin perspectivele distincte ale celor două grupuri. Angajatorii, având o vizibilitate mai largă asupra dinamicii organizaționale și a cerințelor pieței muncii, par să acorde o importanță mai mare capacității de a integra informații și de a analiza problemele într-o manieră globală, recunoscând valoarea unei abordări holistice în luarea deciziilor strategice. Studenții, în schimb, pot fi mai concentrați pe dezvoltarea competențelor percepute ca imediate și aplicabile direct în activitățile cotidiene sau academice, ceea ce explică frecvența scăzută a menționării gândirii holistice în rândul acestora.

Întrebarea 7 din cadrul chestionarului adresat studenților din grupul țintă măsoară percepția acestora privind măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să dobândească cele 40 de competențe transversale identificate. Scala de măsură utilizată are patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură și 1 – În foarte mică măsură). Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul 7 de mai jos.

Tabelul 7. Percepția studenților din grupul țintă cu privire la măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să însușească competențele transversale identificate

Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Lucrează în echipe	2	4	3,66	0,552
Respectă obligațiile de confidențialitate	1	4	3,58	0,653
Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora	2	4	3,58	0,546
Are abilități organizatorice	2	4	3,54	0,550
Acordă importanță detaliilor	2	4	3,54	0,616
Lucrează eficient	2	4	3,54	0,573
Aplică gândirea critică	2	4	3,53	0,527
Respectă termenele limită	1	4	3,52	0,658
Dă dovadă de dorință de învățare	2	4	3,52	0,574
Își asumă responsabilitatea	2	4	3,52	0,551
Acceptă provocări	2	4	3,52	0,551
Se adresează unui public	2	4	3,52	0,658
Dă dovadă de maturitate	1	4	3,51	0,677
Este deschis la minte	2	4	3,49	0,638
Demonstrează spirit antreprenorial	2	4	3,48	0,596
Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale	2	4	3,48	0,574
Se adaptează la schimbare	2	4	3,48	0,658
la decizii	2	4	3,48	0,617



Competențe transversale	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Arată disponibilitatea de a lucra	1	4	3,47	0,676
Gândește rapid	2	4	3,47	0,657
Efectuează planificarea activităților	1	4	3,46	0,748
Soluționează conflicte	1	4	3,46	0,712
Dezvoltă și menține alianțe, parteneriate sau contacte	1	4	3,46	0,765
Gândește în mod inovator	2	4	3,44	0,693
Face față incertitudinii	1	4	3,44	0,693
Dă dovadă de inițiativă	2	4	3,43	0,634
Respectă angajamente	2	4	3,43	0,634
Gândește analitic	2	4	3,42	0,612
Abordează provocările în mod pozitiv	2	4	3,41	0,651
Dă dovadă de auto-reflecție	1	4	3,41	0,670
Gestionează evoluția personală	1	4	3,38	0,739
Dă dovadă de hotărâre	1	4	3,37	0,719
Lucrează în mod autonom	2	4	3,35	0,641
Își asumă rol de lider	2	4	3,35	0,717
Arată empatie	1	4	3,32	0,708
Dă dovadă de curiozitate	1	4	3,30	0,757
Moderează discuții	1	4	3,29	0,736
Oferă feedback constructiv	1	4	3,27	0,693
Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți	1	4	3,18	0,813
Menține bunăstarea psihologică	1	4	3,18	0,844

Analiza mediilor obținute pentru competențele transversale indică faptul că, în ansamblu, respondenții manifestă aceste competențe în mare măsură, conform scalei de măsură utilizate. Cele mai bine dezvoltate competențe sunt „Lucrează în echipe” (media 3,66), „Respectă obligațiile de confidențialitate” (media 3,58) și „Evaluează în mod critic informațiile și sursele acestora” (media 3,58), ceea ce reflectă o capacitate ridicată de colaborare, respectarea normelor etice și evaluarea informațiilor într-un mod critic și fundamentat. Un grup semnificativ de competențe, precum „Are abilități organizatorice” (media 3,54), „Acordă importanță detaliilor” (media 3,54), „Lucrează eficient” (media 3,54), „Aplică gândirea critică” (media 3,53), „Respectă termenele limită” (media 3,52), „Își asumă responsabilitatea” (media 3,52), „Acceptă provocări” (media 3,52), „Se adresează unui public” (media 3,52) și „Dă dovadă de maturitate” (media 3,51), indică un nivel stabil de competențe legate de eficiența individuală, responsabilitate și capacitatea de a răspunde provocărilor, sugerând totodată că există oportunități de perfecționare în domeniile respective.



Competențele precum „Gândește în mod inovator” (media 3,44), „Face față incertitudinii” (media 3,44), „Dă dovadă de inițiativă” (media 3,43), „Respectă angajamente” (media 3,43), „Gândește analitic” (media 3,42), „Abordează provocările în mod pozitiv” (media 3,41), „Dă dovadă de auto-reflecție” (media 3,41), „Gestionează evoluția personală” (media 3,38) și „Dă dovadă de hotărâre” (media 3,37) reflectă competențe dezvoltate, dar cu un grad mai moderat, indicând o capacitate bună de adaptare, analiză și inițiativă, însă cu spațiu de creștere în ceea ce privește evoluția personală și luarea deciziilor în situații complexe. Cele mai scăzute medii se regăsesc în competențe precum „Lucrează în mod autonom” (media 3,35), „Își asumă rol de lider” (media 3,35), „Arată empatie” (media 3,32), „Dă dovadă de curiozitate” (media 3,30), „Moderează discuții” (media 3,29), „Oferă feedback constructiv” (media 3,27), „Acceptă feedback-ul negativ din partea celorlalți” (media 3,18) și „Menține bunăstarea psihologică” (media 3,18), ceea ce indică domenii în care respondenții au nevoie de dezvoltare suplimentară, în special în ceea ce privește autonomia, leadership-ul, abilitățile de comunicare interpersonală, empatia și gestionarea feedback-ului, precum și în menținerea echilibrului psihologic. În ansamblu, profilul competențelor transversale al respondenților este unul solid, cu manifestare generală în mare măsură, dar cu oportunități clare de consolidare a abilităților legate de autonomie, leadership, empatie, inițiativă și adaptare la feedback și schimbări.

Rezultatele obținute indică o concordanță substanțială între importanța acordată de studenți competențelor transversale și percepția privind sprijinul oferit de Universitatea de Vest din Timișoara în dezvoltarea acestora, chiar dacă cele două seturi de date se bazează pe scale de apreciere diferite. Competențele considerate deosebit de importante (asumarea responsabilității, respectarea angajamentelor, deschiderea la minte, maturitatea, confidențialitatea, eficiența sau respectarea termenelor limită) înregistrează medii ridicate și în ceea ce privește contribuția universității la formarea lor. De exemplu, „Își asumă responsabilitatea”, situată pe primul loc ca importanță (media 4,72), obține și o medie ridicată privind formarea în cadrul Universității de Vest din Timișoara (media 3,52). În mod similar, competența „Respectă obligațiile de confidențialitate” are una dintre cele mai mari valori ale importanței (4,63) și un scor corespunzător al dezvoltării (3,58), al doilea ca mărime dintre toate competențele evaluate la întrebarea a șaptea. Competențele „Lucrează eficient”, „Respectă termenele limită”, „Aplică gândirea critică” sau „Acordă importanță detaliilor” prezintă, de asemenea, un raport consistent între percepția importanței (între 4,56 și 4,62) și impactul formativ al universității (între 3,52 și 3,54).

Pe ansamblu, competențele din zona responsabilității personale, a gândirii critice, a profesionalismului și a colaborării par a fi susținute în mod consecvent de mediul educațional oferit de Universitatea de Vest din Timișoara. Chiar și acolo unde media privind dezvoltarea se situează în jurul valorii de 3,4-3,5 (ce corespunde „în mare măsură”), există o aliniere clară între ierarhia importanței stabilită de studenți și capacitatea instituției de a furniza contexte de formare relevante. De pildă, competența „Este deschis la minte”, cu un nivel de importanță de 4,66, este însoțită de un scor apreciabil al dezvoltării (3,49), iar la competența „Dă dovadă de maturitate” (importanță 4,66) media privind susținerea dobândirii este de 3,51.



Chiar și competențele cu un scor ușor mai scăzut în privința dezvoltării (de exemplu, „Menține bunăstarea psihologică” sau „Acceptă feedback negativ”, ambele cu medii de 3,18) rămân în registrul unei evaluări pozitive (aproximativ „în mare măsură”), sugerând că studenții percep eforturi instituționale, chiar dacă există un potențial suplimentar de consolidare. Tendința generală indică faptul că Universitatea de Vest din Timișoara nu doar recunoaște, ci și operaționalizează formarea competențelor transversale pe care studenții le consideră esențiale pentru dezvoltarea lor academică și profesională. Astfel, Universitatea de Vest din Timișoara se poziționează favorabil, demonstrând capacitatea de a răspunde așteptărilor studenților și de a contribui în mod semnificativ la dezvoltarea unor profiluri profesionale adaptate cerințelor actuale ale pieței muncii și societății.

Întrebarea a opta din chestionarul aplicat studenților din grupul țintă măsoară percepția acestora privind măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să dobândească cele 6 competențe verzi identificate. Scala de măsură utilizată în acest caz are patru trepte (4 – În foarte mare măsură, 3 – În mare măsură, 2 – În mică măsură și 1 – În foarte mică măsură). În analiza statistică a răspunsurilor aferente acestei întrebări au fost determinați următorii indicatori: valoarea minimă, valoarea maximă, media și abaterea standard. Rezultatele obținute pentru fiecare dintre cele șase competențe sunt sintetizate în tabelul 8.

Tabelul 8 Percepția studenților din grupul țintă cu privire la măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara i-a ajutat să însușească competențele verzi identificate

Competențe verzi	Valoarea minimă	Valoarea maximă	Media	Abaterea standard
Promovează sustenabilitatea	2	4	3,54	0,573
la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum	1	4	3,42	0,761
Adoptă modalități de reducere a poluării	1	4	3,39	0,758
Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului	1	4	3,38	0,756
Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului	1	4	3,38	0,739
Gândește holistic	1	4	3,24	0,755

Analiza mediilor obținute pentru cele șase competențe verzi indică percepția generală a studenților privind măsura în care Universitatea de Vest din Timișoara a contribuit la dezvoltarea acestora. Toate mediile se situează între 3,24 și 3,54 pe scala de patru trepte, ceea ce reflectă un nivel relativ ridicat al percepției de dobândire a competențelor, situându-se între treptele „În mare măsură” și „În foarte mare măsură”. Competența „Promovează sustenabilitatea” înregistrează cea mai mare medie (3,54), sugerând că studenții percep că au fost cel mai mult sprijiniți în consolidarea acestei abilități, apropiindu-se de treapta superioară „În foarte mare măsură”. Urmează competența „la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum” cu o medie de 3,42, indicând o



apreciere puternică, dar ușor inferioară celei anterioare. Competențele legate de reducerea poluării și a impactului negativ al consumului, precum și evaluarea impactului comportamentului individual asupra mediului, au medii similare, între 3,38 și 3,39, ceea ce reflectă o percepție consistent pozitivă, dar mai moderată, situându-se clar în zona „În mare măsură”. În schimb, competența „Gândește holistic” înregistrează cea mai scăzută medie (3,24), ceea ce indică faptul că studenții consideră că dezvoltarea acestei abilități a fost într-o măsură mai redusă comparativ cu celelalte competențe, deși rămâne tot în treapta „În mare măsură”. În ansamblu, rezultatele sugerează că universitatea a reușit să susțină dobândirea competențelor verzi într-un grad apreciabil, cu o orientare mai pronunțată către promovarea sustenabilității și integrarea considerentelor de durabilitate în comportamentul de consum, în timp ce competența legată de gândirea holistică ar putea necesita un accent mai puternic în procesul educațional.

Abaterea standard reprezintă măsura variabilității răspunsurilor participanților în cadrul fiecărei competențe verzi, indicând gradul de consens sau divergență a percepțiilor asupra modului în care Universitatea de Vest din Timișoara a contribuit la dezvoltarea acestor competențe. În cazul competenței verzi „la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum”, abaterea standard cea mai mare (0,761) sugerează că percepțiile studenților au fost relativ divergente, existând opinii variate cu privire la măsura în care universitatea i-a ajutat să dobândească această competență. Această variabilitate ridicată poate reflecta diferențe individuale în experiențele educaționale sau în nivelul de implicare în activități cu impact asupra consumului durabil. În schimb, competența „Promovează sustenabilitatea” a înregistrat cea mai mică abatere standard (0,573), ceea ce indică un grad mai ridicat de consens între respondenți, sugerând percepții mai omogene și o evaluare relativ uniformă a sprijinului oferit de universitate în dezvoltarea acestei competențe.

Analiza comparativă a percepției studenților asupra importanței competențelor verzi și asupra măsurii în care acestea au fost dezvoltate de Universitatea de Vest din Timișoara evidențiază o corespondență pozitivă între prioritățile studenților și eforturile instituției în domeniul sustenabilității. Rezultatele obținute în cadrul primei etape a studiului indică faptul că toate cele șase competențe verzi sunt considerate importante de către studenți, cu medii situate între 4,30 și 4,59 pe scala de importanță (5 – Foarte importantă). În mod deosebit, competența „Promovează sustenabilitatea” se evidențiază ca fiind cea mai apreciată (media = 4,59), urmată de „Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului” și „Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului” (media = 4,51).

Comparativ, analiza răspunsurilor referitoare la contribuția Universității de Vest la dezvoltarea acestor competențe arată că instituția a reușit să răspundă pozitiv acestor așteptări. Toate competențele au primit medii peste pragul de 3 („În mare măsură”), indicând un grad semnificativ de formare. Cea mai dezvoltată competență este „Promovează sustenabilitatea” (media = 3,54), urmată de „la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum” (media = 3,42) și „Adoptă modalități de reducere a poluării” (media = 3,39). Chiar și competența cu cea mai scăzută medie, „Gândește holistic”, a fost evaluată pozitiv de studenți (media = 3,24), ceea ce evidențiază un nivel consistent de susținere a formării competențelor verzi.



În ansamblu, datele sugerează că Universitatea de Vest din Timișoara a reușit să alinieze eforturile educaționale la importanța pe care studenții o acordă competențelor verzi, contribuind eficient la dezvoltarea acestora într-o manieră coerentă și semnificativă. Această corelare pozitivă între percepția asupra importanței și nivelul de dobândire a competențelor reflectă o strategie educațională orientată către sustenabilitate și formarea unei mentalități responsabile față de mediu.

Întrebarea 9 din cadrul chestionarului a fost concepută cu scopul de a identifica și analiza modalitățile prin care Universitatea de Vest din Timișoara poate sprijini studenții în dezvoltarea competențelor transversale și a celor orientate către sustenabilitate (competențe verzi). Răspunsurile colectate au oferit o perspectivă asupra preferințelor și așteptărilor studenților privind inițiativele și resursele pe care instituția le-ar putea implementa pentru a consolida aceste tipuri de competențe. Rezultatele obținute sunt sintetizate și ilustrate în figura 6, oferind o imagine clară asupra priorităților percepute de studenți în acest domeniu.

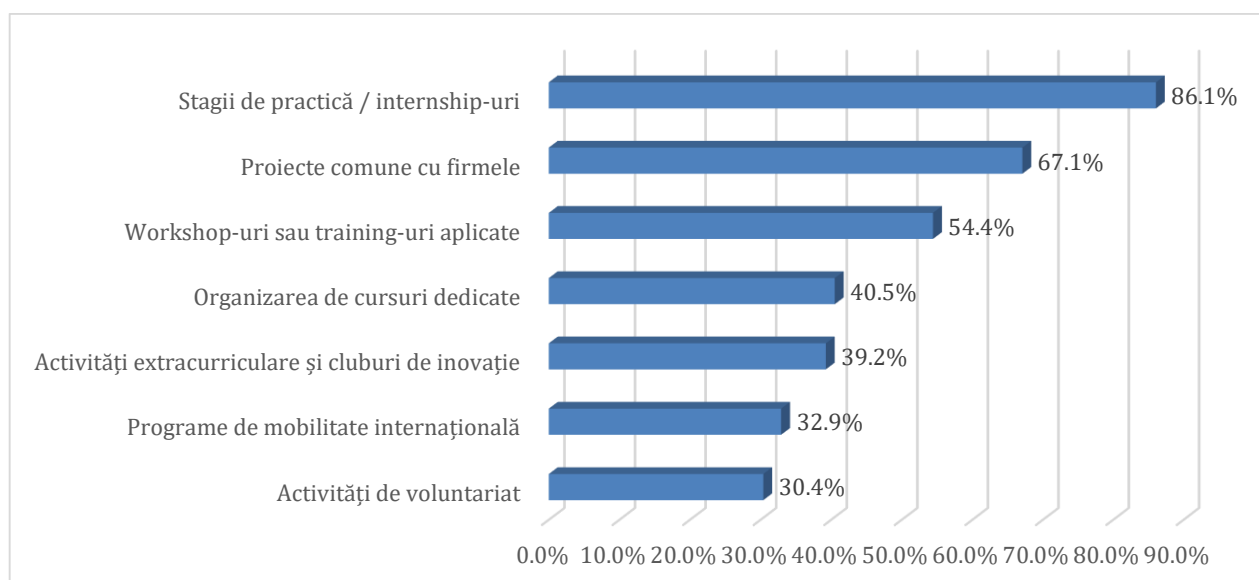


Figura 6. Modalități prin care Universitatea de Vest din Timișoara ar trebui să îi sprijine pe studenți în dezvoltarea competențelor transversale și verzi

Analizând datele prezentate în figura 6, se observă că majoritatea studenților respondenți (86,1%) consideră că Universitatea de Vest din Timișoara ar trebui să sprijine dezvoltarea competențelor acestora prin facilitarea accesului la stagii de practică sau programe de internship. În continuare, 67,1% dintre respondenți au indicat proiectele realizate în colaborare cu firmele ca fiind o metodă eficientă de consolidare a competențelor (transversale și verzi). De asemenea, 54,4% dintre studenții chestionați au considerat utilă participarea la workshop-uri sau training-uri aplicate, în timp ce 40,5% au optat pentru organizarea de cursuri dedicate în domenii specifice. Activitățile extracurriculare și cluburile de inovație au fost menționate de 39,2% dintre respondenți ca mijloace adecvate pentru dezvoltarea competențelor. În ceea ce privește oportunitățile internaționale, 32,9% au evidențiat programele de mobilitate internațională, iar 30,4% dintre studenții chestionați



au considerat că implicarea în activități de voluntariat ar reprezenta un suport relevant în dezvoltarea acestor competențe.

În ansamblu, aceste date indică faptul că studenții vizează un model educațional centrat pe formare practică, interacțiune instituțională și oportunități extracurriculare variate. Universitatea de Vest din Timișoara este astfel încurajată să adopte o strategie integrată care să combine componentele academice tradiționale cu inițiative aplicative și colaborative, menite să susțină dezvoltarea competențelor necesare integrării eficiente pe piața muncii și adaptării la provocările societății contemporane.

3.3. Analiza diferențelor de percepție între studenți și angajatori privind importanța competențelor transversale și verzi

Pentru a analiza diferențele de percepție dintre reprezentanții angajatorilor și studenți privind relevanța competențelor transversale și a celor verzi, a fost aplicat testul *t* pentru eșantioane independente. Acest procedeu statistic oferă posibilitatea evaluării comparative a două grupuri distincte de respondenți (studenții incluși în grupul țintă și reprezentanții angajatorilor) prin raportare la o variabilă metrică. În tabelul 9 sunt prezentate rezultatele obținute în urma analizei diferențelor de percepție dintre angajatori și studenți privind importanța competențelor transversale.

Tabelul 9. Analiza diferențelor de percepție între angajatori și studenți privind importanța competențelor transversale

Competențe transversale	Grupuri	Medii	Nivelul de semnificație
Oferă feedback constructiv	Angajatori	4,80	0,038
	Studenți	4,46	
Respectă angajamente	Angajatori	5,00	0,000
	Studenți	4,70	
Moderează discuții	Angajatori	3,50	0,024
	Studenți	4,13	
Se adresează unui public	Angajatori	3,50	0,037
	Studenți	4,13	
Dă dovadă de maturitate	Angajatori	4,30	0,045
	Studenți	4,66	
Are abilități organizatorice	Angajatori	3,80	0,001
	Studenți	4,58	
Își asumă rol de lider	Angajatori	3,20	0,000
	Studenți	4,32	
Soluționează conflicte	Angajatori	3,90	0,018
	Studenți	4,49	
Demonstrează spirit antreprenorial	Angajatori	3,60	0,001



Competențe transversale	Grupuri	Medii	Nivelul de semnificație
	Studenti	4,42	
la decizii	Angajatori	3,90	0,015
	Studenti	4,46	

Analizând datele prezentate în tabelul 9, se poate observa că primele două competențe transversale evaluate („Oferă feedback constructiv” și „Respectă angajamentele”) sunt considerate de o importanță mai mare de către reprezentanții angajatorilor, aceștia acordându-le o medie de 4,80, comparativ cu studenții din grupul țintă, care le-au evaluat cu o medie de 4,46. Această discrepanță poate fi explicată prin faptul că angajatorii, având experiență practică în mediul profesional, apreciază în mod deosebit competențele care asigură colaborarea eficientă în echipă și respectarea responsabilităților asumate, aspecte esențiale pentru performanța organizațională și reducerea riscurilor asociate cu neîndeplinirea sarcinilor.

În contrast, competențele transversale precum „Moderează discuții”, „Se adresează unui public”, „Dă dovadă de maturitate”, „Are abilități organizatorice”, „Își asumă rol de lider”, „Soluționează conflicte”, „Demonstrează spirit antreprenorial” și „la decizii” sunt percepute de studenți ca fiind mai importante comparativ cu percepția angajatorilor. Această diferență poate fi explicată prin faptul că studenții tind să acorde o valoare mai ridicată competențelor care le oferă vizibilitate, autonomie și dezvoltare personală, percepute ca avantaje directe în procesul de afirmare profesională în mediul de lucru viitor. De asemenea, studenții pot supraestima importanța competențelor asociate leadership-ului și inițiativei personale, din perspectiva dorinței de a se evidenția și de a se pregăti pentru poziții cu responsabilități crescute, în timp ce angajatorii prioritizează mai degrabă competențele care asigură stabilitatea și coeziunea echipei.

În continuare, sunt prezentate rezultatele obținute în urma analizei diferențelor de percepție dintre angajatori și studenți privind importanța competențelor verzi. Toate aceste rezultate au fost sintetizate în cadrul tabelului 10.

Tabelul 10. Analiza diferențelor de percepție între angajatori și studenți privind importanța competențelor verzi

Competențe verzi	Grupuri	Medii	Nivelul de semnificație
la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum	Angajatori	3,60	0,005
	Studenti	4,38	
Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului	Angajatori	3,60	0,002
	Studenti	4,51	
Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului	Angajatori	3,60	0,001
	Studenti	4,51	
Gândește holistic	Angajatori	3,60	0,014
	Studenti	4,30	



Analizând valorile prezentate în tabelul 10, se poate observa că toate competențele verzi care au evidențiat diferențe semnificative în percepția respondenților („la în considerare aspectele de durabilitate în alegerile de consum”, „Evaluează impactul comportamentului individual asupra mediului”, „Adoptă modalități de reducere a impactului negativ al consumului” și „Gândește holistic”) sunt evaluate de studenți ca având o importanță mai ridicată decât percepția corespunzătoare a angajatorilor.

Această diferență sugerează că angajatorii adoptă o abordare pragmatică și orientată către nevoile operaționale și obiectivele strategice ale organizațiilor. În mod realist, angajatorii pot prioritiza competențele care asigură eficiența și productivitatea imediată, considerând că aspectele de sustenabilitate vor fi integrate gradual, pe măsură ce cultura organizațională și politicile interne evoluează.

De asemenea, acest rezultat poate indica faptul că angajatorii acordă valoare flexibilității și adaptabilității angajaților, lăsând loc ca inițiativa personală și dezvoltarea continuă a competențelor verzi să fie cultivate direct de către angajați, în contextul specific al organizației. Astfel, diferența de percepție între studenți și angajatori nu reflectă o lipsă de interes pentru sustenabilitate, ci mai degrabă o strategie de prioritizare echilibrată, care combină eficiența profesională cu integrarea graduală a practicilor durabile.



4. Concluzii și recomandări

Rezultatele studiului realizat în cadrul proiectului ***Practice4Future: Excelență prin practică - un pas important pentru viitorul tău!*** confirmă existența unei relații tot mai consolidate între mediul academic și cel economic, bazată pe colaborare activă, învățare aplicată și dezvoltarea competențelor necesare unei piețe a muncii în continuă schimbare. Datele obținute evidențiază un interes crescut al angajatorilor pentru implicarea directă în procesul formativ al studenților, prin stagii de practică, proiecte comune, traininguri aplicate și participarea în consilii consultative. Această deschidere creează premise solide pentru dezvoltarea unui model de învățare duală, bazat pe parteneriate sustenabile și pe o colaborare continuă între universitate și mediul socio-economic.

În același timp, rezultatele arată o tendință clară de valorizare a competențelor verzi, precum promovarea sustenabilității, reducerea poluării și integrarea principiilor de durabilitate în activitatea profesională, ceea ce confirmă direcția strategică a UVT spre o educație orientată către responsabilitate socială și ecologică.

Analiza comparativă a percepțiilor angajatorilor și studenților arată că ambele părți recunosc relevanța competențelor transversale precum responsabilitatea, adaptabilitatea, inițiativa, spiritul de echipă și dorința de învățare continuă ca elemente fundamentale pentru succesul profesional.

Angajatorii apreciază aceste competențe ca fiind esențiale pentru performanță și coeziunea organizațională, iar studenții le asociază cu autonomia personală, leadershipul și gândirea critică.

Această armonizare de viziuni confirmă că procesul educațional oferit de ***Universitatea de Vest din Timișoara*** este aliniat cu cerințele pieței muncii și că absolvenții UVT beneficiază de o pregătire complexă, capabilă să le asigure o poziție competitivă atât la nivel regional, cât și național.

În ceea ce privește competențele verzi, studiul realizat arată că absolvenții UVT manifestă deja aceste abilități într-o măsură apreciabilă, însă există loc pentru aprofundare, mai ales în ceea ce privește gândirea holistică și evaluarea impactului personal asupra mediului. Atât angajatorii, cât și studenții recunosc importanța educației pentru sustenabilitate, ceea ce deschide oportunități pentru integrarea unei perspective ecologice în toate domeniile de formare universitară. Diferențele de abordare între cele două grupuri țintă, una pragmatică din partea mediului socio-economic și una valorică din partea studenților, conturează un spațiu de dialog constructiv, care poate fi valorificat pentru dezvoltarea unor competențe verzi cu aplicabilitate directă în contextul profesional.

Studiul realizat confirmă, de asemenea, deschiderea mediului socio-economic față de colaborarea cu universitatea prin inițiative concrete. Angajatorii își exprimă disponibilitatea de a susține stagii de practică, workshopuri, proiecte comune și formări aplicate, în timp ce studenții își manifestă dorința de a participa la experiențe de învățare bazate pe practică și aplicabilitate reală. Această compatibilitate de viziune și interes constituie fundamentul unui model educațional dinamic, bazat pe parteneriat și adaptabilitate. ***Universitatea de Vest din Timișoara*** se dovedește astfel un actor activ și strategic, capabil să anticipeze transformările rapide ale pieței muncii și să răspundă printr-o ofertă educațională modernă, centrată pe competențe relevante și inovare. Prin



inițiative precum proiectul ***Practice4Future: Excelență prin practică - un pas important pentru viitorul tău!***, UVT demonstrează un angajament autentic față de calitatea formării, conectarea la realitățile economice și sociale și dezvoltarea unei generații de profesioniști responsabili, adaptabili și orientați spre viitor.

Având în vedere concluziile formulate, se impune consolidarea cadrului instituțional și strategic al UVT în direcția dezvoltării durabile a competențelor transversale și verzi. La nivel instituțional, universitatea ar putea adopta un model integrat de educație verde, care să includă politici interne de sustenabilitate, parteneriate cu organizații de mediu și activități de conștientizare a studenților privind impactul personal asupra mediului. Introducerea conceptelor de economie circulară, eficiență energetică și responsabilitate ecologică în diverse discipline ar contribui la formarea unei culturi instituționale ecologice solide.

Un alt aspect important îl reprezintă diversificarea oportunităților de practică profesională, adaptate specificului fiecărui domeniu de studiu. Proiecte precum ***Practice4Future: Excelență prin practică - un pas important pentru viitorul tău!*** pot fi extinse în direcția creării unor rețele de practică sustenabile, care să integreze studenții în procese reale de muncă, sub îndrumarea directă a mentorilor din mediul privat. De asemenea, universitatea ar putea stimula dezvoltarea de programe de cooperare strategică cu angajatorii, orientate spre proiecte comune studenți-companii, stagii de practică extinse și mecanisme de feedback periodic. În acest fel, procesul formativ ar deveni mai relevant, mai aplicat și mai adaptat la cerințele reale ale economiei bazate pe cunoaștere.

Totodată, se recomandă implementarea unui mecanism instituțional de monitorizare a traseului profesional al absolvenților, pentru a evalua constant eficiența programelor educaționale și gradul de adecvare a competențelor formate la nevoile pieței muncii. Această inițiativă ar contribui la fundamentarea deciziilor strategice și la consolidarea procesului de îmbunătățire continuă a calității educației oferite de UVT. În plus, extinderea mobilităților internaționale, stimularea învățării prin proiecte interdisciplinare și promovarea leadershipului responsabil ar consolida profilul absolvenților ca profesioniști flexibili, inovatori și angajați activ în transformarea societății.

În concluzie, studiul confirmă că ***Universitatea de Vest din Timișoara*** își asumă un rol strategic și proactiv în formarea competențelor relevante pentru o societate bazată pe cunoaștere, inovare și sustenabilitate. Instituția nu doar transmite cunoștințe, ci creează contexte de aplicare practică și dezvoltare personală, oferind studenților posibilitatea de a se forma ca profesioniști responsabili și conștienți de impactul lor asupra mediului și comunității. Proiectul ***Practice4Future: Excelență prin practică - un pas important pentru viitorul tău!*** se evidențiază ca un model de bună practică, demonstrând capacitatea universității de a conecta educația academică la dinamica pieței muncii și de a contribui activ la formarea unei generații de tineri capabili să răspundă provocărilor economiei verzi și digitale. Prin consolidarea parteneriatelor, modernizarea curriculară și orientarea constantă spre calitate, UVT își reconfirmă statutul de actor cheie în dezvoltarea regională și națională, promotor al unei educații de viitor, responsabile și durabile.