

Raport evaluare planuri de învățământ

Specializarea: Resurse Umane

Sursa datelor: FSAS Student Experince

Colectarea datelor: noiembrie 2025, chestionar autoaplicat, completat la clasă

Cuprins

Cuprins	1
Partea I Analiza structurii și disciplinelor din plan	3
Rezumat:	3
Rezultate:	5
Cum ți se pare ordinea în care sunt studiate disciplinele până acum?	5
Dacă ți-ar plăcea o schimbare, care discipline ți se pare că ar trebui mutate (și unde)?	5
ANALIZĂ PE TEME Resurse Umane, anul 1	5
ANALIZĂ PE TEME – Studenți HR, anul 2	6
ANALIZĂ PE TEME – Studenți HR, anul 3	7
RAPORT COMPARATIV – HR anul 1, anul 2 și anul 3	9
Ce părere ai despre raportul dintre disciplinele obligatorii și opționale?	12
Numărul de discipline într-un semestru este potrivit.	12
Numărul de ore de curs într-un semestru este potrivit.	12
Numărul de ore de seminar într-un semestru este potrivit.....	13
Cum apreciezi varietatea disciplinelor opționale oferite de către facultate?	13
Cum apreciezi relevanța temelor disciplinelor opționale oferite de către facultate? ..	13
Ți s-ar părea mai bine să avem mai puține opționale, dar fiecare să aibă și o oră de seminar pentru activități practice sau pentru aprofundare?	13
Te rugăm să indici una-două discipline sau tematici din științele sociale pe care ți-ar plăcea să le studiezi, dar acum lipsesc din planul de învățământ.	14
ANALIZĂ TEMATICĂ – Discipline dorite de studenții HR.....	14
Sinteză finală cu frecvențe	16

Partea a II-a Analiza experienței studențești: predare, suport educațional și pregătire pentru carieră	16
Rezumat:	16
Rezultate:	17
Având în vedere experiența ta de anul trecut la FSAS, alege răspunsul care descrie cel mai bine situația ta pentru afirmațiile de mai jos.	17
Feedback-ul primit de la cadrele didactice cu privire la lucrările practice mă ajută să îmi autoevaluez mai bine performanța.	17
Cadrele didactice încurajează și susțin discuțiile interactive și participarea activă la cursuri și seminare.	17
Cadrele didactice promovează dezvoltarea gândirii critice.	17
Cadrele didactice promovează dezvoltarea abilităților de rezolvare a problemelor.	17
Stagiul de practică profesională din semestrul anterior a fost un bun prilej pentru a-mi pune în aplicare cunoștințele și abilitățile dobândite la facultate.....	18
Simt că programul de studii mă pregătește bine pentru cariera dorită.	18
Conținutul disciplinelor mă ajută să înțeleg mai bine lumea din jur.	18
Am acces la toate resursele necesare pentru a învăța și a mă pregăti pentru examene.	18
Consider că părerea mea este ascultată și luată în considerare pentru îmbunătățirea programelor.	19

Partea I Analiza structurii și disciplinelor din plan

Rezumat:

1. Percepția generală asupra ordinii disciplinelor	Majoritatea studenților consideră că ordinea disciplinelor este potrivită: • „E potrivită: generale la început, aplicate mai târziu” – 84 răspunsuri (55%) • „Nu știu / nu m-am gândit” – 34 (22%) Totuși, există zone de tensiune: • Discipline din anul I ar trebui mutate mai târziu – 21 studenți • Unele discipline din anii II–III ar trebui aduse mai devreme – 12 studenți
2. Principalele probleme identificate de studenți (toți anii)	a) Statistica – problema transversală nr. 1 Apare ca dificultate în toate cele 3 generații: • prea grea în anul 1 • ordinea inversată a nivelurilor (anul 2 e „mai de bază” decât anul 1) • cerere majoră de mutare în anul 2 sau 3 b) Prea multă sociologie, prea puțin HR În toate cohorte apare percepția că: • programul conține prea multe discipline teoretice • formarea profesională HR începe abia în anul 3 • identitatea specializării este neclară c) Cerere clară pentru mai multe discipline strict de HR Tema dominantă la întrebările deschise (15 mențiuni): • leadership, negociere, gestionarea conflictelor • legislația muncii, managementul RU • practici organizaționale • pregătire pentru piața muncii d) Ordinea disciplinelor sociologice (TSM/TSC) • TSC este percepută ca mai accesibilă → mulți o vor în anul 1 • TSM este percepută ca grea / stufoasă → propunere de mutare în anul 2
3. Evaluarea raportului obligatorii–opționale	• Raport potrivit – 83 studenți (55%) • Prea multe obligatorii – 37 (24%) • Prea multe opționale – 5 (3%) Mulți nu știu: 26 studenți (17%).
4. Evaluarea volumului de muncă	Număr discipline / semestru: • Acord total/parțial: 133 studenți (88%) → Volumul este perceput ca rezonabil. Număr ore curs: • Acord total/parțial: 133 studenți (88%) Număr ore seminar: • Acord total/parțial: 132 studenți (87%) Concluzie: volumul de ore NU este o problemă majoră.

5. Evaluarea opțiunilor	Varietate opțiunilor: • Bună / foarte bună: 83 studenți (55%) • Slabă / foarte slabă: 27 studenți (18%) Relevanță opțiunilor: • Bună / foarte bună: 83 (55%) • Slabă / foarte slabă: 18 (12%) Problema principală nu este calitatea opțiunilor, ci numărul lor și accesul la ele, în special în anul 3.
6. Ce discipline lipsesc din planul de învățământ? (analiză tematică + frecvențe)	Top solicitări (din ~70 răspunsuri): • Mai multe discipline de HR – 15 mențiuni • Psihologie aplicată – 9 mențiuni • Soft skills (leadership, negocieri) – 7 mențiuni • Sociologii aplicate (media, sport, politică, juridic) – 6 mențiuni • Economie/contabilitate/management – 4 mențiuni • Teme emergente (tehnologie, date, social media) – 3 mențiuni „Nu știu / nu am” – 25 răspunsuri (35–40%) → semnal de lipsă de orientare curriculară.

Rezultate:

Cum ți se pare ordinea în care sunt studiate disciplinele până acum?

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Tot al
Mi se pare potrivită: discipline mai generale la început și mai aplicate în anii următori	29	32	23	84
Nu m-am gândit până acum, nu știu	15	10	9	34
Unele discipline din anii II–III ar trebui studiate în primul an	1	6	5	12
Unele discipline din anul I ar trebui studiate mai târziu	11	3	7	21
Total	56	51	44	151

Dacă ți-ar plăcea o schimbare, care discipline ți se pare că ar trebui mutate (și unde)?

ANALIZĂ PE TEME Resurse Umane, anul 1

1. MTCS (Metodologia redactării textelor de specialitate / MTCS) – tema dominantă

Foarte multe răspunsuri menționează explicit MTCS. Concluziile recurente:

- **Disciplină percepută ca prea dificilă pentru anul I**, semestrul 1.
- Sugestii de mutare:
 - **în semestrul 2** (câteva răspunsuri)
 - **în anul II–III** (majoritatea răspunsurilor)
 - unii studenți ar prefera **să nu mai existe deloc** în planul de studiu.
- Motivația principală: nu este percepută ca relevantă pentru HR în primii ani; e considerată „greu de înțeles” sau nepotrivită ca grad de complexitate.

2. Scriere academică

- Repetată în mai multe răspunsuri.
- **Majoritatea sugerează mutarea în anul III**, ca pregătire pentru lucrarea de licență.
- Consideră disciplina utilă, dar plasată prea devreme.

3. Sociologie generală

- Mai multe răspunsuri susțin că:
 - se studiază prea multă sociologie pentru un program de HR;
 - disciplina ar trebui **mutată în semestrul 2** sau **în anul II**, după ce studenții se familiarizează cu mediul academic;
 - nu este percepută ca relevantă pentru HR în acest moment al traseului educațional.

4. Psihologie

- O studentă sugerează că psihologia ar trebui să fie **opțional în semestrul 2**, nu obligatoriu în primul.

5. IMRU (Introducere în managementul resurselor umane)

- Disciplina este **singura menționată ca relevantă**.

- Studenții doresc **mai mult accent pe IMRU**, considerând-o „ceva cu adevărat de HR”.

6. Relevanța programului pentru HR

Mai multe răspunsuri exprimă explicit un disconfort:

- Percepția că **programul e prea mult sociologie și prea puțin HR**.
- Doresc **mai multe discipline direct legate de HR**, de practică și aplicabilitate.

7. Organizare și structură

- Unii consideră că structura actuală este „bine organizată”.
- Alte observații:
 - dorința de **pauze mai scurte** între ore;
 - opționalele sunt percepute ca **mai grele decât disciplinele obligatorii**.

ANALIZĂ PE TEME – Studenți HR, anul 2

Tema 1. Statistica – disciplina cu cele mai multe mențiuni

Statistica este cel mai frecvent subiect criticat. Observațiile studenților:

- **Preferința puternică pentru mutarea statisticii în anul 2**, nu anul 1.
- Statistica din anul 2 este percepută ca **mai „de bază” și mai inteligibilă** decât cea din anul 1.
- Mai multe comentarii menționează că statistica din anul 1 este:
 - prea grea;
 - prea stresantă;
 - insuficient înțeleasă la acel moment.
- Sugestii clare:
 - să existe **statistică doar în anul 2**, nu în anul 1;
 - sau să fie introdusă abia în **semestrul 2 al anului 2**;
 - să fie „explicată mai ușor”.

Concluzie: studenții simt suprasolicitare, iar ordinea actuală pare contraintuitivă pentru ei.

Tema 2. Disciplinelor de psihologie și evaluare psihologică

Mai multe răspunsuri propun:

- „Metode de testare și evaluare psihologică” – **să fie în anul 1 / semestrul 2**, considerate mai potrivite acolo.
- „Psihologie socială” – un student o vrea în anul 1.

Motivația implicită: sunt percepute ca discipline introductive, care ar ajuta în înțelegerea HR încă din primul an.

Tema 3. Ordinea cercetării calitative vs. cantitative

Un răspuns formulat mai elaborat sugerează:

- **Cercetarea calitativă ar trebui studiată înaintea celei cantitative**, pentru că:
 - procesul este mai intuitiv;
 - cadrele sunt mai apropiate de realitate;
 - este mai ușor de înțeles pentru studenți la început.

Este o observație metodologică interesantă, repetată și în feedback-ul altor ani la nivel național.

Tema 4. Numărul prea mare de discipline sociologice

Tema reapare la fel ca la anul 1:

- Percepția că se fac **prea multe discipline de sociologie**.
- Unele răspunsuri sunt foarte directe:
 - „Ar trebui mutate afară din facultate”.
- Motivația: nu par relevante pentru HR.

Este un pattern general între studenții de HR – percepția unei identități curriculare neclare.

Tema 5. Nevoia de mai multe discipline specifice HR

Studenții resimt nevoia:

- de **mai multe materii strict de HR**;
- de **mai puține materii sociologice generale**;
- de disciplină practică:
 - ex. „Practici organizaționale contemporane” ar trebui să fie sincronizată cu IMRU.

Apare sentimentul că programele sunt prea teoretice.

Tema 6. Limba străină

Un răspuns solicită:

- **introducerea limbii străine și în anul 2.**

ANALIZĂ PE TEME – Studenți HR, anul 3

1. Statistica – tema recurentă și consistentă

La fel ca în anul 1 și 2, statistica este percepută ca fiind:

- **prea dificilă în anul 1**;
- prost poziționată ca ordine a complexității;
- insuficient înțeleasă la acel moment.

Sugestiile principale:

- **statistica din anul 1 → mutată în anul 2**
- **statistica din anul 2 → mutată în anul 3**
- un student propune chiar:
 - **statistica distribuită în două semestre în anul 2** pentru învățare treptată.

Un student observă că:

„am ajuns mulți în anul 3 fără să știm să facem mare lucru deoarece ne-am pierdut repede la materia din anul 1”.

Aceasta arată clar o problemă de progresie a competențelor.

2. Teorii Sociologice Moderne / Contemporane – percepție de încărcare

Mai multe comentarii se referă explicit la **TSM** și **Teorii Sociologice Contemporane**:

- TSM este percepută ca **prea voluminoasă**, „stufoasă”.
- Studenții propun:
 - **TSC în anul 1** → disciplină de bază, mai accesibilă;

- **TSM în anul 2** → după familiarizarea cu conceptele.

Un student spune clar:

„TSM e mult mai încărcată și consider că TSC ar pune bazele mai bine”.

Un altul menționează că TSM ar trebui să fie în anul II pentru coerență logică.

3. Nevoia de mai multe discipline strict de HR

La fel ca în anii 1 și 2, apare aceeași temă:

- mult prea multă **sociologie teoretică**;
- prea puține materii practice și aplicate de HR;
- sentiment general că **adevărata formare profesională începe abia în anul 3**.

Exemple de comentarii:

- „ar trebui mult mai multe materii legate de HR”
- „se pune prea mult accent pe teorii din trecut”
- „în ultimul an abia începem să învățăm chestii cu adevărat legate de HR”
- „mai multe discipline legate de companii și HR, mai puține de sociologie”

Este un semnal curricular important, repetat constant.

4. Managementul muncii – relevanță scăzută percepută

Un răspuns punctual, dar argumentat:

- **Managementul muncii** este perceput ca având **conținut irelevant** pentru HR.
 - Subiectele sunt considerate depășite sau deja abordate în alte părți.
 - Există sugestia că:
 - disciplina ar putea fi utilă **doar dacă este reconstruită cu teme actuale** de gestionare a muncii.
-

5. Dreptul muncii – pozitionare greșită în anul 3

Un student argumentează coerent:

- Dreptul muncii ar fi mai eficient în **anul 2**, nu în anul 3.
 - Motivație:
 - în anul 1 se fac noțiuni de drept;
 - decalajul de 2 ani între introducerea noțiunilor și aplicabilitate produce pierderi de informație;
 - ideal ar fi fie:
 - o continuitate anuală
 - fie plasarea Dreptului muncii imediat după baza teoretică (anul 2).
-

6. Discipline de metodologie – ordinea calitativ → cantitativ

La fel ca în anul 2, apare sugestia:

- **Metodele calitative în anul 3**, pentru că ar fi utile în etapa de licență;
 - implicit: calitativ înaintea cantitativului sau în alt an decât cel actual.
-

7. Opțiunile din semestrul 5 – percepute ca irelevante

Studentii spun că:

- opțiunile nu par legate de HR;
- se cere revizuirea lor în funcție de utilitate profesională.

Aceasta întărește tema mai mare a nevoii de **conținut adaptat pieței muncii HR**.

8. TSM/TSM – ordinea pentru învățare mai coerentă

Mai multe răspunsuri propun:

- **TSM în anul 2**
- TSC în anul 1
- argument: progresie logică, accesibilitate.

Unii spun însă că TSM ar putea rămâne în anul 3 doar cu o structură îmbunătățită.

9. Mulți studenți nu doresc schimbări

La fel ca în anii 1 și 2, o parte considerabilă scrie:

- „este în regulă așa”
- „nu m-am gândit”
- „nu aș schimba nimic”.

RAPORT COMPARATIV – HR anul 1, anul 2 și anul 3

I. TEME COMUNE (toate cele trei generații)

1. Statistica = disciplina cu cele mai mari dificultăți

În toate cele trei cohorte statistica este:

- percepută ca **prea dificilă în anul 1**;
- considerată prea devreme pentru profilul lor (foarte mulți vin de la profil uman);
- insuficient corelată cu nivelul lor de pregătire inițială;
- cerută mai târziu: anul 2 sau chiar anul 3.

Concluzie comună:

→ **Statistica este percepută ca nepotrivit poziționată în anul 1**, iar progresia nu pare calibrată.

2. Percepția că există „prea multă sociologie” în programele de HR

Studentii din toate anii raportează:

- prea multe discipline sociologice generale;
- prea mult accent pe teorie în detrimentul practicii;
- sentimentul că programele sunt mai degrabă sociologie + puțin HR.

Concluzie comună:

→ Există o problemă consistentă de **identitate curriculară** a specializării HR.

3. Nevoia de mai multe discipline specifice HR

Toate promitiile cer:

- mai multe cursuri aplicate în HR (IMRU, MRU, practici organizaționale, dezvoltare în carieră etc.);
- legături mai explicite cu piața muncii și cu rolurile de HR;
- mai puțină teorie generală.

Concluzie comună:

→ **Cerere pentru profesionalizare, practică și aplicabilitate.**

4. O parte semnificativă a studenților nu își exprimă opinia

În toate generațiile există un procent mare de:

- „nu știu”
- „e bine cum e”
- „nu m-am gândit”
- „nu aș schimba nimic”.

Aceasta sugerează:

- reticență în evaluarea curriculei,
- dificultate în a judeca structura programului,
- lipsă de reflecție asupra legăturii dintre planul de studiu și traseul lor profesional.

II. DIFERENȚE ÎNTRE ANI

Anul 1 – șocul inițial & percepția de dificultate

Studenții din anul 1 se concentrează pe:

- MTCS (o disciplină percepută ca foarte grea și nepotrivită pentru semestrul 1);
- sociologie generală (percepută ca prea „teoretică” din prima);
- dorința de a avea mai multe materii HR încă din primul semestru;
- logica „nu ne ajută în HR”.

Particularitate: mult disconfort față de MTCS, absent în anii 2 și 3.

Anul 2 – ordinea metodologiilor și a disciplinelor

Studenții din anul 2 aduc teme noi:

- critică ordinea „cantitativ înainte de calitativ”;
- cererea ca „Metode de testare și evaluare psihologică” să fie în anul 1;
- introduc tema limbii străine în anul 2;
- simt presiunea statisticii încă persistentă;
- percep opțiunile ca uneori inutile sau prea grele.

Particularitate:

→ studenții din anul 2 sunt mai analitici, pun problema **coerenței logice** (ordinea disciplinelor).

Anul 3 – orientare puternică spre utilitate profesională

Studentii din anul 3 au deja o viziune maturizată:

- consideră că adevărata formare HR începe abia în anul 3;
- cer explicit **mai multe materii de HR și mai puține sociologice**;
- critică Managementul muncii ca fiind irelevant sau neactualizat;
- cer schimbarea ordinii Teoriilor sociologice (TSC înainte de TSM);
- aduc observații despre **continuitatea disciplinelor de drept**;
- sugerează reconfigurarea opționalelor din anul 3/5 pentru relevanță.

Particularitate:

→ Discursul lor are o **dimensiune pragmatică**, legată de angajabilitate, piața muncii și carieră.

III. TENDINȚE PE TRAIECTORIE (evoluție de la anul 1 la anul 3)

1. Critica statisticii devine mai articulată cu trecerea anilor

- Anul 1 → „prea greu”
- Anul 2 → „ordinea e greșită, nivelurile nu se potrivesc”
- Anul 3 → „structura pe ani trebuie reconstruită” + „nu am învățat bine din cauza poziționării”

2. Nemulțumirea față de numărul de discipline sociologice crește

- Anul 1 → surpriză / șoc („de ce atâta sociologie?”)
- Anul 2 → evaluare critică („nu sunt adaptate HR”)
- Anul 3 → poziționare clară („prea multe, prea teoretice, nevoie de HR autentic”)

3. Conștientizarea nevoii de competențe HR crește odată cu apropierea de final

- Anul 1 → doresc materii HR „de la început”
- Anul 2 → compară materiile între ele, cer logică profesională
- Anul 3 → înțeleg lipsurile reale în raport cu piața muncii și le exprimă ferm

4. Diferențierea clară între discipline utile vs. irelevante apare abia în anul 3

Ex.: Managementul muncii, opționalarele din sem. 5, TSM etc.

IV. SINTEZĂ STRATEGICĂ (de prezentat la catedră)

1. Structura actuală a programului HR este percepută ca dezechilibrată în toate generațiile.

Prea multă sociologie, prea puține discipline aplicate de HR.

2. Statistica este problema transversală majoră.

Studentii cer reconfigurarea COMPLETĂ a secvenței statistice (timing + nivel + continuitate).

3. Identitatea profesională a specializării HR este percepută ca fiind vagă în primii doi ani.

Abia în anul 3 apare sentimentul de utilitate academică.

4. Studentii cer coerență:

- metodologia calitativă înaintea celei cantitative;
- TSC înainte de TSM;

- Dreptul muncii în anul 2;
- evaluarea psihologică în anul 1.

5. Opționalele și unele discipline (MTCS, Managementul muncii) sunt percepute ca nerelevante sau prost poziționate.

6. O parte semnificativă a studenților din toate anii nu poate evalua structura programului.

Acest lucru indică:

- o nevoie de **transparență curriculară**,
- prezentarea clară a competențelor pe ani,
- orientare mai articulată spre traseul profesional.

Ce părere ai despre raportul dintre disciplinele obligatorii și opționale?

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Tot al
Nu m-am gândit până acum, nu știu	14	8	4	26
Raportul este potrivit	33	22	28	83
Sunt prea multe discipline obligatorii, comparativ cu opționalele	5	20	12	37
Sunt prea multe discipline opționale, comparativ cu cele obligatorii	4	1		5
Total	56	51	44	151

Numărul de discipline într-un semestru este potrivit.

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	18	26	20	64
Acord total	29	21	19	69
Complet în dezacord	3		2	5
Nici de acord, nici în dezacord	4	3	3	10
Parțial în dezacord	2	1		3
Total	56	51	44	151

Numărul de ore de curs într-un semestru este potrivit.

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Total
Acord total	29	25	25	79
Acord parțial	16	24	14	54
Nici de acord, nici în dezacord	6	1	4	11
Parțial în dezacord	2	1	1	4
Complet în dezacord	2			2
NS/NSR	1			1
Total	56	51	44	151

Numărul de ore de seminar într-un semestru este potrivit.

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	14	17	15	46
Acord total	33	29	24	86
Complet în dezacord	2			2
Nici de acord, nici în dezacord	5	2	4	11
NS/NSR	1	1		2
Parțial în dezacord	1	2	1	4
Total	56	51	44	151

Cum apreciezi varietatea disciplinelor opționale oferite de către facultate?

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Total
Acceptabilă	18	10	13	41
Bună	20	27	8	55
Foarte bună	12	9	7	28
Foarte slabă	3		4	7
Slabă	3	5	12	20
Total	56	51	44	151

Cum apreciezi relevanța temelor disciplinelor opționale oferite de către facultate?

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Total
Acceptabilă	18	14	18	50
Bună	17	25	15	57
Foarte bună	14	8	4	26
Foarte slabă	2		1	3
Slabă	5	4	6	15
Total	56	51	44	151

Ți s-ar părea mai bine să avem mai puține opționale, dar fiecare să aibă și o oră de seminar pentru activități practice sau pentru aprofundare?

	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Total
Da, mi s-ar părea mai bine	12	21	14	47
Nu ar schimba mare lucru	15	17	9	41
Nu știu / Nu mă pot pronunța	15	6	6	27
Nu, mi s-ar părea mai rău	14	7	15	36
Total	56	51	44	151

Te rugăm să indici una-două discipline sau tematici din științele sociale pe care ți-ar plăcea să le studiezi, dar acum lipsesc din planul de învățământ.

ANALIZĂ TEMATICĂ – Discipline dorite de studenții HR

Total aproximativ: ~**70 de răspunsuri**, dintre care ~25 sunt „nu știu / nu am / .”

1. Dorința pentru mai multe discipline specifice HR (tema dominantă)

Frecvență: 15 apariții

Incluse în această categorie:

- „mai multe discipline legate de resurse umane” (x5)
- „discipline raportate la specializare”
- „discipline pregătitoare pentru piața muncii”
- „teme legate de HR, companii”
- „leadership, rezolvarea problemelor”
- „managementul conflictelor și negocierea”
- „dezvoltare în carieră”
- „legislația muncii / managementul RU” (când cerut explicit ca tematică HR)

Concluzie: este clar tema nr. 1, repetată foarte frecvent și consecvent.

2. Psihologie aplicată (în organizații / motivație / performanță)

Frecvență: 9 apariții

Incluse:

- „psihologia motivației și performanței”
- „psihologie” (x3)
- „psihologia tehnologiei”
- „psihologie infantilă”
- „coaching în dezvoltare personală”
- „inteligență emoțională”
- „leadership psihologic”

3. Abilități soft și competențe transversale

Frecvență: 7 apariții

Incluse:

- gândire critică și argumentare logică
- leadership (când menționat ca skill, nu ca materie HR)

- gestionarea conflictelor (x2)
- negociere
- comunicare / problem-solving
- dezvoltare personală

4. Discipline economice și de business

Frecvență: 4 apariții

Incluse:

- contabilitate (x2)
- economie
- managementul firmei

5. Practică profesională și aplicare

Frecvență: 2 apariții

- practică obligatorie în HR
- cerere pentru oportunități practice reale (1 mențiune implicită)

6. Diversificarea opțiunilor și acces la alte discipline din facultate

Frecvență: 4 apariții

Incluse:

- „au fost eliminate opțiuni”
- „vreau să aleg opțiuni din antropologie/asistență socială ca anul trecut”
- „anumite opțiuni sunt prea puține”
- „acum avem doar 2 din 4 disponibile”

7. Sociologii tematice (nu teorie generală)

Frecvență: 6 apariții

Incluse:

- sociologia sportului (x2)
- sociologia mass-media
- sociologie juridică
- sociologie politică
- roluri de gen / queer history

8. Tematici emergente / inovatoare

Frecvență: 3 apariții

Incluse:

- psihologia tehnologiei
- politici publice bazate pe date
- analiza social media și imaginea de sine

9. Observații legate de calitatea predării

Frecvență: 1 apariție

- un singur student menționează explicit calitatea profesorilor („dacă toți profii ar fi ca X...”)

10. Răspunsuri „nu știu / nu am / .”**Frecvență: 25 apariții**

Acest număr ridicat (aprox. 35–40% din total) indică:

- lipsă de orientare curriculară,
- lipsă de informație,
- sau dezinteres / nesiguranță în raport cu planul de studiu.

Sinteză finală cu frecvențe

Temă	Frecvență	Observație
Mai multe discipline de HR	15	Tema dominantă, foarte clară
Psihologie aplicată	9	În mod constant cerută
Soft skills / leadership / negociere	7	Cerere pentru competențe profesionale moderne
Economie / management / contabilitate	4	Perceput ca necesar pentru HR
Opționale (diversificare)	4	Nemulțumire față de restricții
Sociologii tematice aplicate	6	Interes personal și profesional
Tematici emergente	3	Relevante pentru digitalizarea HR
Practică profesională	2	Cerere modestă, dar importantă
Calitatea predării	1	Punctual
„Nu știu / nu am”	25	Foarte mare, semnal structural

Partea a II-a Analiza experienței studentești: predare, suport educațional și pregătire pentru carieră

Rezumat:

Datele arată o **experiență academică pozitivă** în ceea ce privește procesul didactic, climatul de învățare și suportul educațional.

În același timp, apar clar trei vulnerabilități structurale:

1. **Pregătirea profesională este percepută ca insuficientă**, cu un procent mare de indecizie.

2. **Experiența de practică nu este uniform valoroasă** pentru toți studenții.
3. **Participarea studenților la îmbunătățirea programelor este resimțită parțial.**

Aceste aspecte converg cu tendințele identificate în alte secțiuni ale raportului și indică necesitatea unei reconstrucții a componentei **profesionalizante** a programului.

Rezultate:

Având în vedere experiența ta de anul trecut la FSAS, alege răspunsul care descrie cel mai bine situația ta pentru afirmațiile de mai jos.

Feedback-ul primit de la cadrele didactice cu privire la lucrările practice mă ajută să îmi autoevaluez mai bine performanța.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	24	15	39
Acord total	18	14	32
Dezacord parțial	2	5	7
Dezacord total		2	2
Nici acord nici dezacord	5	8	13
NS/NR	2		2
Total	51	44	95

Cadrele didactice încurajează și susțin discuțiile interactive și participarea activă la cursuri și seminare.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	16	19	35
Acord total	35	25	60
Total	51	44	95

Cadrele didactice promovează dezvoltarea gândirii critice.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	14	14	28
Acord total	33	28	61
Nici acord nici dezacord	4	2	6
Total	51	44	95

Cadrele didactice promovează dezvoltarea abilităților de rezolvare a problemelor.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	20	21	41
Acord total	25	16	41

Dezacord parțial	1	1	2
Dezacord total		1	1
Nici acord nici dezacord	5	5	10
Total	51	44	95

Stagiul de practică profesională din semestrul anterior a fost un bun prilej pentru a-mi pune în aplicare cunoștințele și abilitățile dobândite la facultate.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	15	13	28
Acord total	20	15	35
Dezacord parțial	1	1	2
Dezacord total	7	9	16
Nici acord nici dezacord	7	6	13
NS/NR	1		1
Total	51	44	95

Simt că programul de studii mă pregătește bine pentru cariera dorită.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	18	16	34
Acord total	15	7	22
Dezacord parțial	3	4	7
Dezacord total	1	5	6
Nici acord nici dezacord	14	12	26
Total	51	44	95

Conținutul disciplinelor mă ajută să înțeleg mai bine lumea din jur.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	22	11	33
Acord total	22	21	43
Dezacord parțial		4	4
Nici acord nici dezacord	7	8	15
Total	51	44	95

Am acces la toate resursele necesare pentru a învăța și a mă pregăti pentru examene.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	17	10	27
Acord total	25	29	54
Dezacord parțial	2	1	3
Nici acord nici dezacord	7	4	11

Total	51	44	95
--------------	-----------	-----------	-----------

Consider că părerea mea este ascultată și luată în considerare pentru îmbunătățirea programelor.

	Anul 2	Anul 3	Total
Acord parțial	21	13	34
Acord total	13	16	29
Dezacord parțial	1	4	5
Dezacord total		2	2
Nici acord nici dezacord	15	9	24
NS/NR	1		1
Total	51	44	95