

**Program managerial
pentru candidatura la postul de
Director al departamentului de Management, Ingineria Mediului și Geologie
Candidat
Prof. univ. dr. habil ing. dr. ec. Eduard V. Edelhauser**

Suntem cu toții interesați de viitor, pentru că și voi și eu ne vom petrece acolo restul vieții.
Woody Allen

Viitorul începe acum și este construit prin fiecare dintre acțiunile noastre. Avem nevoie de un act de încredere în resursele de creativitate și adaptabilitate ale învățământului superior din România pentru a ne schimba împreună, privind înainte.

VIZIUNEA

Profesionalism și Adaptabilitate

Sistemul național de învățământ superior trebuie să reflecte nevoile specifice și tradițiile în materie de educație ale societății pe care o deservește. Funcția fundamentală pe care o îndeplinește un sistem de învățământ superior eficient este aceea de a oferi societății o forță de muncă adaptabilă, mobilă și ușor de ocupat, capabilă să aplice abilitățile cerute de piața locală, regională și națională a muncii.

Îmi propun ca departamentul de MIMG să realizeze un procent de peste 70% în privința angajabilității pe piața locală, națională și mondială a absolvenților de IM, IC și IE

Unitate prin Diversitate

Diversitatea este răspunsul sistemului universitar la nevoia de personalizare a studenților și angajatorilor. Diversitatea este determinată de nevoi concrete și se manifestă în roluri instituționale asumate pentru a răspunde acestor nevoi. Peste 10 ani, instituțiile de învățământ superior vor fi diferite în funcție de cei cărora li se adresează, de ceea ce le propun acestora, cât și de modul în care o fac. Ca și oamenii, fiecare universitate are personalitatea sa.

Îmi propun ca departamentele Universității din Petroșani să fie unite prin diversitate!

Transparență și Dialog

Pentru student, transparența este călătoria imaginară în viitorurile posibile; pentru angajator, ea este relevanța drumului ales. Transparența este o valoare practică. În absența ei nu se poate vorbi despre diversitate sau personalizare – dar nici despre echitate, șanse egale, onestitate sau dreptul de a alege. Transparența este o valoare tangibilă: o resimți direct atunci când, de pildă, reușești să găsești rapid un răspuns satisfăcător pentru o întrebare de rutină, una administrativă, sau chiar una teoretică.

Îmi propun ca toate deciziile manageriale de la nivelul departamentului, facultății și Universității din Petroșani să poarte amprenta transparenței

Programul meu managerial este unul mai nonconformist și a început să vă fie cunoscut începând cu data de 26 februarie 2015, imediat după confirmarea mea ca și profesor universitar. Programul abordează cinci aspecte importante ale vieții academice

- Obiective privind managementul academic
- Obiective privind activitatea didactică
- Obiective privind activitatea de cercetare
- Obiective privind activitatea studentescă
- Obiective privind comunicarea, promovarea prin marketingul universitar și relațiile internaționale

Cele cinci obiective sunt detaliate prin treisprezece editoriale care au apărut sub brandul pe care l-am creat și l-am intitulat **Colțul universitarului**.

- Obiective privind managementul academic
 - ❖ **Editorial 1 Universitatea din Petroșani trebuie să rămână un reper al Văii Jiului, pin valoarea corpului didactic** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 413 – 26 februarie 2015
 - ❖ **Editorial 3 De ce am fost lipsiți un management universitar deschis, vizionar și inovator?** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 415 – 3 aprilie 2015
 - ❖ **Editorial 4 Petroșaniul oraș universitar cu tradiție și cu speranță pentru viitor!** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 416 – 24 aprilie 2015
 - ❖ **Editorial 8 Punct și de la capăt,** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 421 – 3 iulie 2015
 - ❖ **Editorial 9 Schimbare prin transparență, curaj și altruism** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 424 – 11 septembrie 2015
 - ❖ **Editorial 10 Viitorul se poate clădi doar pe doar pe un fundament financiar sănătos!** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 425 – 25 septembrie 2015
- Obiective privind activitatea didactică
 - ❖ **Editorial 5 Mineritul trebuie să păstreze vie strălucirea Universității din Petroșani!** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 417 – 8 mai 2015
 - ❖ **Editorial 11 O universitate modernă trebuie să fie bazată pe unitate prin diversitate** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 426 – 9 octombrie 2015
- Obiective privind activitatea de cercetare
 - ❖ **Editorial 12 Universitatea din Petroșani trebuie să dăinuie și prin Școala doctorală și Centrul de Management al proiectelor!** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 427 – 23 octombrie 2015
- Obiective privind activitatea studentescă
 - ❖ **Editorial 2 Elev, studentprofesor în Valea Jiului** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 414 – 19 martie 2015
 - ❖ **Editorial 7 Studenții își doresc organizații autentice și profesori cu vocație!** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 419 – 5 iunie 2015
- Obiective privind comunicarea, promovarea prin marketingul universitar și relațiile internaționale
 - ❖ **Editorial 6 Marketingul universitar, trebuie să devină o prioritate a universității noastre** – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 418 – 22 mai 2015

Editorial 1 Universitatea din Petroșani trebuie să rămână un reper al Văii Jiului, pin valoarea corpului didactic – Jurnalul Văii Jiului – nr. 413 – 26 februarie 2015

Mi-am propus să fiu mai prezent în comunitate și să încerc să deslușesc în primul rând și apoi să prezint Văii Jiului care este calea de urmat de Universitatea noastră pentru ca ea să reprezinte cu adevărat un pol de siguranță al comunității. Pentru început voi încerca să văd unde suntem cu adevărat în contextul economic actual și ce s-a petrecut în anii ce au urmat păstrării independenței academice.

Au trecut deja trei ani de la decizia pe care comunitatea academică petroșeneană a luat-o în urma unui demers ce m-a avut printre inițiatori. „*Am crezut în această școală de la începuturi, de peste 60 de ani, atunci când a primit numele de Institutul de Mine, desprins din Politehnica București, în jurul căreia s-a dezvoltat o întreagă comunitate. Acum, Universitatea, prin profesorii și absolvenții săi, a ajuns cunoscută în întreaga lume. De aceea, dorim să ne păstrăm identitatea câștigată în timp, prin efortul tuturor celor care au clădit-o cu devotament și cu mult suflet. Momentan, nu suntem de acord cu dispariția Universității din Petroșani, prin absorbția ei de către o altă universitate*“, am spus în decembrie 2011 alături de numeroși colegi. Cei care au luat o astfel de decizie – absorbția, respectiv Universitatea din Baia Mare, astăzi Centrul Universitar Nord din Baia Mare al Universității Tehnice din Cluj Napoca, nu sunt neapărat mai fericiți.

Dar ce s-a întâmplat din acel moment la Universitatea din Petroșani? Am făcut tot ceea ce a depins de noi pentru ca Universitatea să se întărească, să devină mai cunoscută și mai apreciată?

Sigur unii dintre noi suntem optimiști, pentru că în primul rând avem o părere foarte bună despre noi înșine, și este evident că ne place să credem că am făcut tot ceea ce e mai bine pentru Universitatea noastră. Alături de numeroși colegi am întreprins acțiuni în favoarea instituției noastre, unele care au adus recunoaștere, altele beneficii materiale. În acești ultimi trei ani în Universitate au promovat patru colegi la gradul de profesor și alți paisprezece la gradul de conferențiar. Am făcut aceste precizări cantitative doar pentru cele două grade didactice superioare deoarece în aceste cazuri există standarde naționale minimale ce trebuie îndeplinite, iar eforturile celor ce au promovat au fost semnificative. În ultimul an a fost susținută o teză de abilitare, care conferă celui ce o susține dreptul de a conduce doctorat, alți trei colegi își vor susține până în toamnă tezele, și probabil în anul universitar ce va urma alți patru colegi își vor elabora tezele de abilitare.

În acest moment Universitatea din Petroșani are doar patru conducători de doctorat titulari, un număr infim, dar dacă pe lângă aceștia îi alăturăm în toamnă pe cei patru care sper că se vor abilita, iar în anul universitar viitor acest trend va continua, Universitatea va avea probabil doisprezece conducători de doctorat. Chiar și așa este mult prea puțin în comparație cu puternicele centre universitare în care raportul cadru didactic având cu calitatea de conducător de doctorat per cadru didactic este de 1 la 5, la noi fiind acum de 1 la 50 și sperăm ca el să devină după cum am menționat de 1 la 15. Suntem însă circa douăzeci de profesori universitari și circa cincizeci de conferențieri care am putea să reprezentăm mai mult în comunitatea academică.

Privind însă cu optimism înspre viitor, știu că pe lângă cele aproape douăzeci de cazuri mai sun menționate de cadre didactice care au reușit să promoveze, există și alți colegi care depun mari eforturi pentru a se perfecționa, pentru a se ridica pe plan profesional și implicit pentru a crește valoarea și prestigiul Universității. În aceste condiții sunt absolut convins că dacă toți cei 160 de colegii s-ar implica prin demersuri personale de perfecționare, acestea ar conduce implicit la o creștere a calității profesionale a corpului academic și Petroșaniul nu ar

risca să dispară dintre orașele universitare ale României. Voi continua în viitoarele articole să plasez Universitatea în contextul economic actual, în ce educațional românesc și în cel al comunității, și să propun soluții de recâștigare a poziției sale atât pe plan național cât și pe cel local și de ce nu internațional.

Editorial 2 Elev, studentprofesor în Valea Jiului – Jurnalul Văii Jiului – nr. 414 – 19 martie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7249>

Aud de mai bine de 10 ani, sintagma „*studentii de azi nu mai sunt ca pe vremea noastră, nu sunt preocupați, nu învață...*”. Această percepție este normală, studenții sunt altfel, se raportează la un alt sistem de valori, lumea de azi este mult diferită de cea de acum 15-25 de ani.

În opinia mea și a multor cadre didactice asemenea mie, problema nu sunt elevi sau studenții ci suntem noi!

Sunt cadru didactic de peste 20 de ani, și am fost un elev sau student cu medii excelente pentru acele vremuri. Nu neapărat acele note, ci mai mult ca sigur munca, perseverența și - de ce nu - șansa mi-au permis să ajung profesor universitar cu un venit decent. Oare un tânăr sau tânără de 18-20 de ani, în zilele prezentului, se gândește la un orizont de timp de peste 20 de ani.

Sunt aproape de studenți, și ei vorbesc despre mine folosind numele meu mic și în nici un caz, titlul meu didactic, lucru care nu numai că nu mă supără, ci mă face să mă simt mai tânăr. Asta pentru că sunt aproape de ei, îi accept așa cum sunt, le înțeleg modul lor de a percepe lumea și modul în care văd ei sistemul de educație. Îi văd pe studenții de azi mult mai agili în gândire, mai adaptați la tot ceea ce este nou, îi văd realiști și poate prea maturi pentru vârsta lor.

Predau discipline legate de IT și modific programa odată la 4 ani și datorită studenților, ceea ce este o dovadă a adaptabilității din ambele perspective.

Mulți dintre studenți de azi se gândesc încă de pe băncile liceului să își găsească un loc de muncă, aspect care pentru noi, acum 25 de ani, nu reprezenta o prioritate, iar pentru unii dintre colegii mei ce se apropie de vârsta pensionării era și rămâne și acum de neconceput și, din păcate, de neînțeles. Trăiesc în Valea Jiului, deși studiile mele în mare parte sunt legate de orașe puternice economic cum ar fi Brașov, Cluj Napoca sau Craiova, și mă confrunt cu probleme la care cei din orașele mai sus menționate nici nu se gândesc. La fel pătesc și elevii și studenții noștri. Și ei vor să studieze în alte orașe ale țării sau peste hotare, și ei își doresc un loc de muncă bine plătit, dar, în mod surprinzător, dau dovadă de o extraordinară maturitate, dorind în mare parte să revină la un moment dat acasă.

Profesorii îi văd demobilizați, Uniunea Europeană îi vrea mai mobili pentru a nu crea dezechilibre pe piața muncii și disparități economice între zonele Europei. Și tinerii se luptă de unii singuri să răzbată în această lume extrem de ostilă pentru ei. Valea Jiului le face viața extrem de grea, perspectivele lor sunt sumbre, viitorul nesigur, iar noi, cei care trebuie să îi îndrumăm și să îi ajutăm, nu facem aproape nimic.

Am spus la începutul acestui articol că noi suntem vinovați pentru faptul că elevii sau studenții de azi sunt percepuți ca fiind neimplicați, dezinteresați și nepreocupați să învețe. Voi argumenta această afirmație.

Numeroși profesori predau în același mod învechit de acum 25 de ani - și nu vorbesc doar despre cei mai în vârstă - au aceleași metode învechite de predare, nu își adaptează materia predată la realitățile cotidiene, nu vor să iasă din acele canoane greșite ale sistemului de învățământ comunist.

Elevii și studenții de azi nu aleargă neapărat după note și prin urmare o notă mare obținută foarte ușor nu le șterge imaginea lipsei de profesionalism a cadrului didactic. Multe cadre didactice nu au nici o legătură cu industria, mediul de afaceri sau administrația, sau dacă aceasta există ea nu se regăsește în vorbirea lor.

Multe cadre didactice nu se comportă ca niște tutori sau sfătuitoari ai tinerilor, ci doresc să le demonstreze acestora cât de nepregătiți sunt. Dar pentru ce?

Este necesar ca toți să punem umărul pentru a modifica această situație și percepție ce afectează comportamentul tinerilor. Sistemul de educație trebuie să fie un exemplu pentru societate și pentru tineri, trebuie să ne adaptăm și noi, nu doar tinerii pe care eu îi văd deja adaptați, trebuie să îi ajutăm, să fim mai aproape de ei, să îi ghidăm.

Elev – student – profesor trebuie să reprezinte o triadă puternică, care să îi împingă înainte pe elevi, astfel încât ei să își dorească în primul rând să promoveze examenul de Bacalaureat, mai apoi să devină studenți la o universitate, iar eu îmi doresc ca aceasta să fie Universitatea din Petroșani, pentru că ei sunt ai Văii Jiului. În final, să lupte pentru a obține un loc de muncă care poate fi chiar la o distanță virtuală, utilizând tehnologia care le este atât de familiară.

Noi, profesorii, trebuie cu toții să îi ajutăm să facă acest lucru, iar la Universitatea din Petroșani am alături foarte mulți colegi și prieteni care fac deja acest lucru, și îl fac cu o mare dăruire de mulți ani.

Dragi colegi profesori, vă provoc să fim mai aproape de elevi și studenți, să încercăm să îi înțelegem mai bine, să îi ajutăm și, probabil că, astfel Universitatea și liceele vor fi mai aproape de comunitate, iar conurbația Văii Jiului (încă informală) poate să devină mai puternică!

Editorial 3 De ce am fost lipsiți un management universitar deschis, vizionar și inovator?

– Jurnalul Văii Jiului – nr. 415 – 3 aprilie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7291>

Astăzi voi vorbi despre management. Management universitar închistat, lipsit de viziune, elaborat de Rectori pensionari și generator de probleme aproape insurmontabile pentru viitori manageri universitari. Ani de zile deciziile importante pentru universități au fost luate de persoane care nu aveau să sufere de pe urma consecințelor lor, și din păcate așa s-a întâmplat și la Universitatea din Petroșani. De aici a rezultat un sistem managerial sub-optimal în primul rând din cauza unui *displacement of goals*.

Întrebat fiind de colegi din alte centre universitare de Rectorii pensionari de la UPET, am răspuns mereu făcând referire la personalități ce au peste 80 de ani și impresionează prin tot ceea ce fac, extraordinarul Neagu Djuvara în vârstă de 98 de ani, academicianul Constantin Bălăceanu – Stolnici în vârstă de 91 de ani, academicianul Solomon Marcus în vârstă de 90 de ani sau academicianul Dinu C. Giurescu în vârstă de 88 de ani.

Suntem o Universitate care a sărbătorit de curând fără prea mare fast 65 de ani existență, și făcând o paralelă cu vârsta actuală a celor 3 ex Rectori deducem că domniile lor sunt absolvenți ai promoțiilor anilor '60 sau '70, promoții memorabile pentru istoria Văii Jiului și ale mineritului românesc. Au trecut de atunci mai bine de 45 ani și spuneam în editorialul trecut că 25 de ani reprezintă o ruptură pentru generații, deci cu atât mai mult 45.

Astfel, profesorul Nicolae Iliș I. (n.1935) astăzi în vârstă de 80 de ani, Rector al Universității din Petroșani în perioada 1990 – 2004 și-a încheiat mandatul la vârsta de 69 de ani, profesorul Dima Nicolae (n.1939) astăzi în vârstă de 76 de ani, Rector al Universității din Petroșani în perioada 2004 – 2008 și-a încheiat mandatul la vârsta de 69 de ani și profesorul

Pop Emil (n.1943) astăzi în vârstă de 72 de ani, Rector al Universității din Petroșani în perioada 2008 – 2012 și-a încheiat mandatul la vârsta de 69 de ani.

Este o întâmplare, un semn sau o dorință de conservare dacă fiecare din cei trei Rectori din ultimii 20 de ani și-au început cei patru ani de mandat având 65 de ani, deci vârsta pensionării. Acest lucru nu a fost ilegal, legea permițând acest lucru, existând în România numeroase astfel de exemple, dar este oare normal să se întâmple așa ceva? Astăzi mare parte dintre Rectorii din România, ultimii Miniștrii ai Educației, președinții, vicepreședinții și secretarul Consiliului Național al Rectorilor au mai puțin de 50 de ani.

Vârsta medie a corpului didactic al Universității din Petroșani este în acest moment de aproximativ 47 de ani, existând patru categorii de vârstă aproximativ egale numeric cuprinzând respectiv circa 40-45 de cadre didactice. (peste 60 de ani, între 50 și 60 de ani, între 40 și 50 de ani și respectiv sub 40 de ani).

Generația cadrelor didactice dintre care fac parte și cei trei Rectori mai sus menționați, este cea care a pătruns în universitățile din România în ani 60 – 70, părăsește acum sistemul universitar. Această generație este legată de sistemul academic în care s-a format și ruptă de sistemul actual. Generația veche s-a format într-un sistem academic elitist: cu un număr mic de studenți, selectați poate mai riguros și un număr mic de cadre didactice care conduceau universitățile în mod oarecum colegial. Expansiunea și democratizarea de după 1990 nu a fost bine văzută de către majoritatea reprezentanților acestei generații. Noile cadre didactice intrate în sistem nu au fost acceptate decât în rare situații în cercurile conducerii colegiale. Astfel, vechea conducere colegială a devenit o dată cu creșterea numărului de cadre didactice o conducere oligarhică. Noua generație a crescut însă odată cu reluarea expansiunii învățământului superior și ar trebui să fie mai pregătită să o administreze în loc să încerce să o contracareze sau să o accepte ca pe o inevitabilă pierdere a calității academice.

Managementul pe care această generație de Rectori pensionari l-a practicat se regăsește din păcate în situația actuală a Universității noastre, astfel Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior, a precizat că au primit ajutoare financiare substanțiale din partea MEN atât în 2012, cât și în 2013, șapte universități de stat între care se regăsește și Universitatea din Petroșani (aceste universități nu au reușit să se susțină financiar în urma finanțării bazate pe ierarhizarea din anul 2011, ierarhizare în care aceste universități ocupau ultimele locuri). Dar același Consiliu a solicitat ca universitățile, și îndeosebi cele care au fost ajutate în afara formulei de finanțare de bază și suplimentară, să aplice planuri de redresare structurală a situației lor financiare, pe care noi nu le-am sesizat.

De aici vor porni viitori manageri, ce vor prelua destinele Universității, de jos de foarte jos. Personal consider că va fi extrem de dificil pentru noua generație de manageri să redreseze situația Universității din Petroșani, dar este o provocare pe care această generație trebuie să și-o asume.

Editorial 4 Petroșaniul oraș universitar cu tradiție și cu speranță pentru viitor! – Jurnalul Văii Jiului – nr. 416 – 24 aprilie 2015
<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7337>

Universitatea din Petroșani are un specific aparte în mediul academic românesc, pentru că Petroșani-ul este în mod cert cel mai mic oraș care se mândrește cu o universitate, și poate singurul dintre cele 20 de orașe din România care găzduiesc universități și nu este măcar reședință de județ. Chiar dacă reprezintă un oraș cu doar 35.000 de locuitori, Universitatea din Petroșani este simbolul conurbației Văii Jiului care are aproape 120.000 de locuitori, iar 11% dintre acești locuitori sunt persoane ce dețin o diplomă de studii superioare, și mai mult o mare parte dintre cei 13.000 de licențiați au o strânsă legătură cu Universitatea Văii Jiului. **Dar oare**

de ce această legătură strânsă cu comunitatea, cel puțin prin apartenența absolvenților la conurbație, nu a transformat Universitatea într-un real simbol pentru Valea Jiului și nu i-a adus și un imens avantaj de imagine?

Poate pentru că de multe ori Universitatea s-a situat într-un turn de fildeș, a privit cu superioritate de multe ori către mediul de afaceri și cel administrativ și implicit spre comunitate, și nu a reușit, așa cum nici sistemul nostru de învățământ per ansamblu nu a reușit încă, să reprezinte veriga lipsă dintre populație și organizații, firme sau companii în sensul corelării cererii de personal calificat cu o ofertă pe măsură.

Valea Jiului se situează fără doar și poate într-un context social foarte dificil, veniturile populației din zonă, atât ca venit per persoană cât și pe gospodărie sunt mai mici decât media națională, peste 28% din gospodării nu au mijloace de subzistență pentru strictul necesar adică hrană și servicii de bază, 35% au bani doar pentru strictul necesar, mai puțin de 10% au venituri corespunzătoare, iar 68% din minierii disponibilizați nu și-au găsit un loc de muncă.

Putem oare printr-un efort comun să îmbunătățim această situație? Personal nu am un răspuns la această întrebare, dar în mod cert avem obligația să încercăm, iar alături de Universitate, împreună cu colegii mei universitari, considerăm că trebuie să se regăsească Complexul Energetic Hunedoara, INCD INSEMEX și administrațiile locale și județene.

INSEMEX-ul reprezintă un pol de siguranță pentru locuitorii Văii Jiului, datorită unui management eficient care a condus la o situație financiară prosperă și la o imagine foarte bună la nivel național. Există legături între cele două instituții, dar este loc de mai bine. Colaborările sunt timide și aduc beneficii minore pentru moment, dar cred cu convingere în realizarea unui parteneriat real și solid care să aducă beneficii ambelor părți, și care să îmbunătățească imaginea Universității alături de cea a INSEMEX-ului, într-un consorțiu științific unic în România.

Complexul Energetic Hunedoara trece acum prin clipe foarte grele, pe care însă dacă le va depăși va oferi siguranță locuitorilor Văii Jiului. Poate că este momentul ca Universitatea să încerce o implicare mai mare, atât în planul identificării de soluții tehnice și economice cât și în plan de imagine, în eforturile actuale ale CEH, iar ulterior în mod cert și CEH-ul ar putea să reprezinte un pol de siguranță pentru Școala de Mine de la Petroșani.

Reprezentanții administrațiilor locale și județene au fost mereu alături de Universitate, s-au manifestat în sprijinul menținerii identității Universității din Petroșani și au sprijinit acțiunile noastre. Profesorii din învățământul preuniversitar se manifestă ca unul din cele mai importante canale de promovare ale Universității în rândul elevilor de liceu și a comunității, iar IMM-urile din Valea Jiului colaborează în măsura redusă în care sunt apelate, dar susțin cu promptitudine toate acțiunile universității.

Deci premise există, și chiar dacă până acum nu s-a făcut destul, iar asta mai ales din vina Universității noastre, este obligația fiecărui membru al comunității academice să își perceapă rolul de mentor sau de lider, dar lipsit de o atitudine de superioritate, pe care trebuie să îl joace în raporturile cu comunitatea, pentru ca aceasta să își perceapă și ea apartenența la o conurbație academică mică dar având o frumoasă tradiție și sperăm noi cu un viitor pe măsură.

Editorial 5 Mineritul trebuie să păstreze vie strălucirea Universității din Petroșani! – *Jurnalul Văii Jiului – nr. 417 – 8 mai 2015*

Astăzi voi aborda pentru început cu multă tristețe, lipsa de viziune, de fermitate și de mândrie care a caracterizat în plan managerial în ultimii ani conducerea Facultății de Mine, conducere care din păcate de cele mai multe ori s-a identificat cu persoana care nu a fost aleasă

ci numită să o reprezinte. Nu au existat în ultimii trei ani acțiuni în sprijinul promovării învățământului miner la Petroșani. Mineritul a fost privit de conducătorul acestei facultății în mod anormal cu compasiune și milă, dar eu, cu toate că nu sunt un specialist în minerit afirm cu tărie că: **Există soluții de redresare a Școlii de Mine de la Petroșani.**

Da, există speranță pentru că atunci când vorbim de minerit în România, ne gândim în primul rând la Petroșani. De ce? Pentru că Facultatea de Mine există la Petroșani de peste 65 de ani! Nu există conferință, congres, simpozion sau consorțiu la care să particip și să nu fiu întrebat de ce nu ne folosim de caracterul de unicitate, adică de școala de mine, cu mai multă convingere și determinare.

România are 14 regiuni miniere și deține resurse minerale semnificative pentru o serie mare de minerale, metale, materiale de construcții și chiar rezerve de ape minerale, așa cum mi-au demonstrat colegii mei din colectivul de Geologie. Și totuși rămâne sintagma minerit în România= Petroșani, pentru că **toți inginerii mineri din România au învățat carte la Petroșani.**

Studentii străini. Avem în acest moment o frumoasă comunitate de studenți basarabeni, circa 250 adică 10 % din totalul studenților universității noastre, foarte apreciați de mine și de colegii mei pentru implicare, seriozitate și rezultate. Dar studenții străini pot reprezenta și o soluție de atragere de fonduri, prin taxele de școlarizare, cunoscut fiind faptul că pentru frații noștri de peste Prut există un acord bilateral România – Moldova, care nu ne aduce neapărat doar beneficii financiare.

Studenți străini nu ar fi o noutate la Petroșani, ei au mai fost prezenți acum mai bine de 20 de ani, iar țări din Africa și Asia, sunt și în acest moment interesate de pregătirea unor ingineri mineri cu condiția ca oferta noastră academică în domeniul minier să devină cunoscută la Ministerul Educației și la Ambasadele ale acestor țări. Astăzi șaptesprezece universități din România oferă deja un curs pregătitor pentru învățarea limbii române, adică pentru potențialii studenți străini, dar există de asemenea și varianta cursurilor susținute și acreditate în limba engleză.

Mineritul carbonifer. E necesară o prezență mult mai importantă a Facultății de Mine alături de conducerile complexelor energetice Oltenia și Hunedoara, pentru a putea atrage mai mulți studenți spre minerit din cele două bazine miniere. E nevoie de tineri ingineri mineri în cele două mari organizații. Trebuie să gândim la viitor și la posibilitățile de transformare a României într-un exportator de energie electrică dar și la ieftinirea energiei electrice la consumator, care împreună ar putea conduce la reindustrializarea țării și la creșterea consumului de energie, și deci la creșterea interesului guvernanților și al tinerilor pentru minerit.

Reconectarea Facultății de Mine la piața muncii. Numeroși absolvenți ai Facultății de Mine lucrează în mineritul din Canada, Australia sau Africa de Sud, există numeroase oferte de locuri de muncă pentru ingineri mineri din țară sau din străinătate care nu își găsesc răspuns din rândul absolvenților noștri, iar legătura dintre această piață a muncii și absolvenți și respectiv potențialii studenți trebuie să o realizeze Școala de Mine de la Petroșani. Și poate nu neapărat sub numele de Facultate de Mine sau Școală de Mine poate sub un nume racordat la actualitate cu ar fi Facultatea de Management al Resurselor.

Am prezentat, doar trei propuneri, care mi-au fost sugerate de colegi ce predau în domenii diverse, dar care doresc cu toții păstrarea la loc de cinste a Facultății de Mine în cadrul Universității din Petroșani și în mediul academic din România.

Editorial 6 Marketingul universitar, trebuie să devină o prioritate a universității noastre
– Jurnalul Văii Jiului – nr. 418 – 22 mai 2015
<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7398>

Am moștenit, un sistem universitar majoritar de calitate. Cea mai bună dovadă a calității sistemului universitar de dinainte de 1989 a apărut imediat după 1989, când un număr important de absolvenți și de cadre didactice universitare sau de cercetători au ajuns prin concursuri adevărate în cele mai prestigioase universități sau locuri de munca din vest și, mai ales, din SUA.

Lumea s-a schimbat, și elevul de liceu, viitorul student, reprezintă astăzi din perspectiva atragerii acestuia către mediul academic, cea mai importantă preocupare a universităților, iar calitatea educației devine în acest context doar cea de a doua preocupare. Universitățile românești dar și cele Europene care își racolează studenții din liceele din România, practică astăzi un marketing agresiv, dinamic și continuu derulat pe parcursul întregului an.

La noi la Petroșani, aceste concepte rămân din păcate necunoscute, pentru că o mare influență și implicare lipsită de profesionalism o are directorul general administrativ, un tânăr lipsit de experiență, fără studii sau competente în domeniul managerial, plin însă, de aroganță. Aparițiile în media ale acestei persoane, în numele Universității, nu aduc în nici un caz beneficii instituției noastre, ci mai mult propriei persoane, după modul în care se manifestă, arogându-și merite inexistente. Mai mult, având în vedere că aceste apariții sunt legate de cele mai multe ori de domeniul academic, de cercetarea științifică și de viața studentescă, domenii ce nu au nici o legătură cu atribuțiile de serviciu ale acestuia, rezultatul este, de cele mai multe ori, că provoacă stupeoare în mediul academic și ilaritate în rândul comunității, care este indusă în eroare în legătură cu cine și ce conduce în universitate. Ce are însă legătură cu atribuțiile de serviciu ale unui DGA, în domeniul promovării de acest tip, o reprezintă producția și multiplicarea materialului publicitar, realizarea bannerelor, a casetelor de publicitate din presă, iar acestea lipsesc aproape cu desăvârșire.

Vedem în media locală și pe site-urile de socializare o publicitate agresivă pe care o practică liceele din Valea Jiului și ne simțim rușinați că nu suntem ca ei, prezentăm oferta noastră academică în liceele din Valea Jiului, în județ dar în județele limitrofe și aflăm că venim după prezentări realizate de universități din Europa, Cluj sau Timișoara. Organizăm zilele porților deschise și vizite pentru elevii de liceu și aflăm că alte universități i-au invitat deja pe aceiași elevii de liceu și i-au transportat cu autocare la Timișoara sau Cluj Napoca pentru a le vizita campusurile.

Suntem depășiți din păcate de această ofensivă a universităților de prestigiu, nu știm să ne promovăm și nici nu ne-am propus să clădim un departament puternic de imagine și marketing. Trebuie însă să găsim soluții.

Avem în Universitatea din Petroșani, peste 20 de cadre didactice care conduc o afacere în mediul privat, lucru care se petrece în majoritatea universităților românești, și care reprezintă fără discuție un câștig pentru o racordarea cât mai bună la realitatea economică. O afacere sănătoasă în anul 2015 nu trăiește fără marketing. Acești colegi trebuie să reprezinte motoarele unui antreprenariat academic, să fie sufletul marketingului universitar.

Apropierea și păstrarea unei strânse legături cu învățământul preuniversitar, trebuie să reprezinte o prioritate a universității noastre, iar acțiunile pe care le-am întreprins prin realizarea unei secțiuni preuniversitare a simpozionului Geoecologia, în data de 24 aprilie 2015, dar și prin organizarea unui turneu de fotbal sub titulatura Cupa Universitas (Liceele Văii Jiului, la Universitatea din Petroșani), derulat în 15 mai 2015, reprezintă doar câteva exemple de bune practici.

Constituirea unui departament specializat de marketing universitar și implicarea obligatorie a tuturor cadrelor didactice, în activitățile acestui departament pe parcursul întregului an universitar.

Sunt ferm convins că toți profesorii universității noastre își doresc acest lucru, trebuie să folosim experiența seniorilor, puterea de muncă a celor de vârstă medie și optimismul celor tineri, să nu mai lăsăm persoane neavenite să folosească numele universității în interes personal și să gândim în mod constructiv pentru a reclădi speranța și încrederea în rândul universitarilor.

Editorial 7 Studenții își doresc organizații autentice și profesori cu vocație! – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 419 – 5 iunie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7437>

Rolul studenților într-o universitate nu este doar să decidă cine va conduce instituția ci să se asigure că modul în care o va conduce va aduce beneficii pentru studenți, profesori și societate, dar mai ales să se pregătească pentru viață și să se formeze ca oameni independenți.

O modalitate corectă și importantă prin care studenți ar trebui să influențeze sistemul de învățământ este evaluarea cadrelor didactice de către acești. E de fapt vorba de crearea unei culturi organizaționale, bazate pe conceptul de evaluare. Deși mulți consideră că studenții nu au încă maturitatea și seriozitatea de a răspunde onest la întrebările unui chestionar privind performanța cadrului didactic, în universitățile americane - evaluarea cadrelor didactice de către studenți constituie o practică curentă, de mai bine de 20 ani. În sistemul de învățământ american aceste evaluări sunt foarte importante, deoarece **studenții au posibilitatea de a-și alege cursurile și în funcție de prestigiul și performanța profesorilor**, iar universitatea este direct interesată în a avea cât mai mulți studenți satisfăcuți de calitatea corpului profesoral. Cultura organizațională a universităților americane este o cultură a evaluării, care stimulează participarea studenților la îmbunătățirea continuă a procesului de învățământ.

Calitatea educației rămâne la noi în plan secund, primează însă interesele unor grupuri de persoane de calitate îndoielnică, care încearcă să transforme caracterul independent și curajos al multor studenți, într-o atitudine umilă și lipsită de personalitate, urmărind în acest fel doar câștiguri mărunte.

„În presă sau prin observație și testare personală nu am întâlnit nicio organizație studențească care să opereze altfel decât după modelul organizației ceaușiste. Adică, organizația studențească simulează doar, participarea la conducerea universitară, fiind însă manipulată de “conducătorii reali”, iar conducătorii studenților se mulțumesc cu avantajele repartizării în cămine sau a distribuirii biletelor de odihnă mai ieftine. (inclusiv cu aspecte tipice corupției, după modele observate in jur)”, afirma profesorul Liviu Dragomirescu de la Universitatea din București în lucrarea sa *Analiza cantitativă și calitativă a sistemului universitar*.

Acest fenomen al organizațiilor studențești după modelul organizației ceaușiste, există din păcate dar nu din vina studenților, ci din vina celor ce își doresc să le manipuleze în interes personal. Studenții ajung la 20 de ani să decidă asupra unor probleme esențiale din viața unei universități, mai precis alegerea conducătorului acesteia. Poate pentru că este o vârstă prea fragedă, poate pentru că studenți nu pot fi încă 100% independenți în decizii, există “conducători reali” dar nu dezinteresați care încearcă să îi ghideze. Aceștia sunt de obicei foști lideri sindicali care au tras foloasele unei asemenea manipulari și încearcă să fie modele strâmbe pentru studenți.

Nu va trece mult timp însă până când se va atinge numărul critic de studenți, care vor realiza că, în societatea capitalistă în care am ajuns, dominant este interesul propriu, interesul dat de viitorul personal. În consecință, fiecare trebuie mai întâi să-și determine cât mai corect acest interes și apoi să găsească forma cea mai eficace de a-l atinge. Vor realiza că **o organizare autentic independentă le va da o mare forță pentru a obține un învățământ superior care să-i facă competitivi pe piața internă și chiar cea europeană**. Acest interes este în primul

rând al lor. Pentru succesul acțiunii va trebui să-și identifice corect adevărații parteneri și, bine înțeles, cei care pot să-i împiedice în atingerea țintelor propuse. Într-o societate în drum spre democrație, există posibilități nelimitate de organizare independentă. În acest sens, legându-mă de ceea ce spunea John Stuart Mill și anume că „Libertatea mea se termină acolo unde începe libertatea celui alt”, afirm că interesele personale, ale studentului, trebuie să fie atinse, respectând și armonizându-se cu interesul partenerului, al colegului, cu interesul generos al grupului din care face parte.

Editorial 8 Punct și de la capăt, – Jurnalul Văii Jiului – nr. 421 – 3 iulie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7523>

Au trecut mai bine de patru luni, și s-a consumat un nou semestru universitar la Universitatea din Petroșani. Pentru Universitate, aceste patru luni au fost un real câștig în planul imaginii, Codruța Dura prorectorul axat pe educație a coordonat cu succes procesul de acreditare instituțională, iar universitatea și-a păstrat calificativul maxim. Patru profesori au obținut sau vor obține în zilele următoare titlul de habil, adică vor completa lista de conducători de doctorat în domenii ca Ingineria Sistemelor, Inginerie Industrială și Inginerie și Management. S-au obținut medalii de aur la salonul de invenție și s-a obținut un loc 4 la Universitățile de fotbal. S-au organizat trei reușite simpozioane studențești, dintre care cel al Facultății de Științe a strâns un număr foarte mare de studenți. Profesori și studenți au participat la conferințe și concursuri studențești din țară și străinătate.

Sunt de asemenea patru luni de când am considerat că este în interesul comunității locale, dar și al comunității academice să pun pe tapet o stare de fapt a societății contemporane, a sistemului superior de învățământ dar și a mediului academic petroșenean. Acest demers dedicat transparenței și schimbului de idei, a pornit de la dorința ca toți membrii comunității academice să conștientizeze că este necesar un mare efort al fiecăruia dintre noi pentru a ne păstra identitatea și tradiția și de a ne securiza viitorul.

Exemplele de bune practici mai sus menționate sunt ale unor colegi ce vor pune cărămidă peste cărămidă, pentru a face loc la noi realizări pentru viitori 5 sau 30 de ani din cariera lor. Viața trebuie să își urmeze cursul și fiecare cadru didactic trebuie să își înțeleagă misiunea de creator de școală, să aducă în mediul academic cei mai valoroși absolvenți, să îi formeze, iar mai apoi să le cedeze locul cu eleganță.

În Universitatea din Petroșani, la fel ca și în societatea românească, există **oameni** de valoare și pasiune, manageri cu viziune, profesori dedicați și care își iubesc studenții, cercetători dotați și creativi, dar care au o doză prea mare de respect și de bun simț sau poate de timiditate, calități care i-au ținut în umbră. A venit momentul, și poate că e una din ultimele ocazii ca **acești oameni** să își depășească timiditatea, și să aibă curajul să se impună în fața celor ce sunt tributari unui comportament autoritar și pentru care șantajul și teroarea au fost un modus vivendi.

Cei ce au crescut ținând “batista pe țambal”, cei care văd ședințele nu ca pe o metodă de management ci ca pe “frumoasele și plăcutele” ședințe PCR în care dialogul lipsea, dar abundau laudele și lingușelile, cei care se cred superiori și de neînlocuit, nu pot accepta dialogul și nu acceptă transformările ce s-au petrecut în societate. Cred că a sosit momentul ca toți să spunem “**punct și de la capăt**”.

Gândurile pe care le-am postat, au fost nu doar ale mele ci au reflectat și opinii sau idei ale unor colegi și prieteni. Sunt un cadru didactic obișnuit cu bune și rele, dar părinții m-au învățat să fiu demn, să nu accept compromisul, să îi ajut pe cei aflați în dificultate și să îi încurajez pe cei ce au inițiativă. Sunt convins că titlul articolului va reprezenta cât de curând o

stare de fapt și la Universitatea din Petroșani, dialogul va reprezenta cel mai puternic instrument de management iar contradicțiile vor reprezenta și ele o cale spre progres.

Editorial 9 Schimbare prin transparență, curaj și altruism – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 424 – 11 septembrie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7685>

Odată cu apropierea zilei de 1 octombrie an de an suntem cuprinși de sentimente de bucurie, speranță și optimism. E un nou început de drum, care în fiecare an ne umple de încredere și putere de muncă. Este normal să fie așa, chiar și într-o societate ca a noastră ce traversează mari probleme, pentru că mediul academic trebuie să fie motorul dezvoltării unei societăți moderne, poate și numai prin optimism și speranță.

O organizație, iar o universitate trebuie să fie un model în acest sens, poate fi definită ca un cumul de indivizi care fac eforturi spre a atinge un obiectiv prin însumarea forțelor proprii. Scopul principal al unei organizații trebuie să fie acela de a-i face pe membrii organizației să pună binele organizației înaintea propriului bine.

Dar cine va dirija membrii organizației în acest sens? – **Liderul!**

Schimbarea unei organizații se poate petrece doar prin acțiune, și depinde de oricare dintre noi ca sistemul să evolueze spre mai bine. Cadre universitare, studenți și în primul rând lideri, toți trebuie să acționăm pentru a facilita această schimbare. Cred că pe termen mediu-lung, modernizarea mediului academic românesc, într-o paradigmă individualistă, se va întâmpla cu siguranță. Cred de asemenea că în viață trebuie să plătești pentru tot, dar din fericire pentru ceea ce plătești ești și răsplătit, așa că trebuie să ne asumăm schimbarea, și atunci ne vom bucura de efecte.

Transparența este o valoare a lumii în care trăim, iar în absența ei nu se poate vorbi despre diversitate sau personalizare – dar nici despre echitate, șanse egale, onestitate sau dreptul de a alege. Transparența este o valoare tangibilă: o resimțim în mod direct atunci când, de pildă, reușim să găsim rapid un răspuns satisfăcător pentru o întrebare de rutină, una administrativă, sau chiar una teoretică. În viitor sistemul universitar va fi transparent: fiecare dintre noi, fie că este student, angajator, finanțator sau cercetător va avea acces rapid la informație și, mai mult decât atât, va avea la îndemână instrumentele și tehnologia cu care o va putea procesa. Deja procesăm, fiecare dintre noi, cantități imense de informație cu mare viteză și profesionalism. Vremea “batistei pe țambal” a apus, și transparența este un pilon important pe care trebuie să ne construim viitorul, iar eu cred cu convingere în transparență la toate nivelele manageriale.

În opinia mea, o calitate necesară unui adevărat lider este **curajul**. Poate nu curajul nebunesc al unui Lech Walesa, dar eu cred că fără curaj schimbarea nu poate să existe. Curajul este pentru mine un modus vivendi, părinții mei au fost oameni care au avut curajul de a-și afirma ideile, apreciez în mod deosebit oamenii curajoși și cred că am obligația de a-mi apăra ideile, iar acest lucru nu poate fi făcut cu frică ci doar prin curaj.

Nu ne naștem **altruști**, dar învățăm să fim **altruști**. Originea altruismului, privit ca o calitate dobândită prin naștere sau prin educație, reprezintă unul dintre cele mai dezbătute concepte în psihologie. Eu sunt însă convins că viața te face să devii altruist. La vârsta mea, am avut, spun eu, numeroase satisfacții materiale, dar și profesionale, însă noi satisfacții profesionale nu pot veni doar în contextul unei Universități moderne și care a parcurs o serie de schimbări, condusă de lideri altruști.

Am încercat prin acest scurt articol să creionez profilul unui lider care ar putea realiza schimbarea, prin transparență, curaj și altruism, o schimbare absolut necesară universității noastre. Abraham Maslow a gândit o piramidă care oferă o perspectivă generală asupra

nevoilor și motivațiilor umane, iar în viziunea mea ultima treaptă a piramidei poate fi atinsă de noi și bazându-ne pe un lider altruist și plin de curaj! **Soluțiile rezolvării problemelor sunt doar la noi, dar numai cu oamenii potriviți!**

Editorial 10 Viitorul se poate clădi doar pe doar pe un fundament financiar sănătos! –

Jurnalul Văii Jiului – nr. 425 – 25 septembrie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7727>

În cele opt apariții editoriale din anul universitar precedent, am identificat o serie de probleme și chiar dacă am lăsat să apară unele căi de rezolvare, mi-am propus ca în următoarele 3 luni, să ofer soluții. În opinia mea, aceasta este calea corectă, întâi identificarea problemei și apoi, oferirea soluțiilor de rezolvare. Pentru a le oferi, clar, cu toate că unele au fost sugerate deja de mine și parte dintre soluții, chiar însușite de unii colegi, este necesar să cunoaștem unde ne aflăm din punct de vedere financiar în momentul de față.

Pentru a transparentiza modul în care sunt cheltuiți banii publici la universitatea noastră, am realizat o scurtă analiză financiară, pe baza unor surse publice de informare respectiv „Raportul public anual - 2013, Starea finanțării învățământului superior și măsurile de optimizare ce se impun”, elaborat de Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior și „Informarea privind execuția bugetară a Universității din Petroșani în anul 2014”, prezentată în plenul senatului UPET în martie 2015.

În primul rând, trebuie să știm că structura bugetului de venituri al unei universități de stat conține alocația bugetară sau finanțarea instituțională (compusă la rândul ei din finanțare de bază, finanțare suplimentară pe bază de excelență și din păcate, rectificări bugetare) și veniturile proprii, generate majoritar din taxe, chirii și cercetare. În mod concret veniturile totale ale UPET au fost de circa 280 miliarde lei vechi, în anul 2013 și respectiv 230 miliarde lei vechi în anul 2014. Alocațiile bugetare au reprezentat 56% din total, în anul 2013 și respectiv 74% din total, în anul 2014. În continuare, dacă detaliem finanțarea instituțională pentru anul 2013, din totalul de 130 de miliarde lei vechi, 60% a fost reprezentat de finanțare de bază, 15% de finanțare suplimentară și 25% de finanțare prin rectificări. Acest ultim procent ne situează pe o listă de **șapte universități care au primit ajutoare substanțiale de la minister în ultimii ani.**

În legătură cu acest aspect, trebuie să avem în vedere ceea ce se întâmplă astăzi cu Universitatea Eftimie Murgu din Reșița, și să fim conștienți, nu doar cei care în ultimele 4 săptămâni au înțeles cu prisosință acest lucru, că pierderea studenților bugetați ne va conduce pe același drum, ca al colegilor noștri de la Reșița. În cifre, universitatea noastră avea în anul 2013, 2529 studenți bugetați, care s-au tradus în 4376 studenți echivalenți și care ne-au adus o finanțare de bază de 75 de miliarde de lei vechi.

După ce am explicat veniturile, voi detalia și modul în care s-au efectuat cheltuielile. Suntem cu toții interesați de salarii, iar UPET are circa 330 de angajați la momentul actual, 160 fiind cadre didactice. Cheltuielile salariale ale UPET se cifrează la 140 de miliarde de lei vechi anual, sumă care se suprapune aproape pe finanțarea instituțională. Puteți fiecare dintre dumneavoastră, să determinați salariul mediu net pe angajat UPET, cunoscând că salariul net reprezintă 55% din cheltuiala salarială totală (salariu brut și taxe angajator). Deci studenții bugetați reușesc „să îi susțină financiar”, pe toți cei 330 de angajați.

Dar ce s-a întâmplat cu restul de 100 de miliarde în anul 2014? Exceptând sumele alocate pentru burse, cheltuieli curente și programe europene, rămân 50 de miliarde alocate reparațiilor și altor cheltuieli, adică sumelor enorme, gestionate de Directorul General Administrativ al Universității. Din păcate, pornind de la modul ilegal în care și-a obținut postul (lipsa vechimii necesare), continuând cu modul abuziv în care se implică în activitățile

studentești, dar și cele de promovare academică, ajungând la imaginea sa, care este pătată de un dosar penal și de implicare continuă a politicianului, într-o instituție publică, activitatea sa culminează, cu cheltuirea a jumătate din cele 50 de miliarde pe contracte de reparații dubioase, semnalate deja de presă.

Sunt convins că un management financiar sănătos, trebuie să aibă la bază eforturile tuturor cadrelor didactice ce atrag finanțarea instituțională, ale personalului nedidactic, care se implică în atragerea de fonduri suplimentare, dar gestiunea trebuie să fie realizată de un Rector - Manager și nu de un inginer ajuns director, în mod conjunctural, exmatriculat de două ori de la doctorat (sunt surprins că actuala conducere UPET, nu reacționează la această ilegalitate) și fără nici o experiență managerială.

Soluțiile ce le voi propune în viitorul imediat, pentru rezolvarea problemelor identificate în anul universitar precedent, trebuie să se clădească și se vor clădi pe un fundament financiar sănătos, alături de alte elemente importante, pentru că efectul indus de cheltuirea deficitară a banilor, este fundamental dăunător.

Editorial 11 O universitate modernă trebuie să fie bazată pe unitate prin diversitate – Jurnalul Văii Jiului – nr. 426 – 9 octombrie 2015

<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7758>

Peste 10 ani, instituțiile de învățământ superior vor fi diferite în funcție de cei cărora li se vor adresa, de ceea ce le propun acestora, cât și de modul în care o fac. Ele se vor baza pe o diversitate care va încuraja comunicarea între diferite instituții de cercetare sau educație, private sau publice, mici sau mari. Aceste instituții ar putea realiza proiecte de cercetare de mare anvergură, fiecare membru aducându-și aportul de cunoaștere. Totodată, ele vor putea reprezenta și centre de pregătire universitară sau post-universitară, formând viitorii specialiști din domeniul lor de cunoaștere. În viitor studenții ar putea studia la mai multe instituții partenere, urmând cursuri variate și intrând în contact cu specialiști și abordări diferite.

În acest context și în baza analizei financiare pe ce am transparentizat-o în urmă cu două săptămâni, a reieșit o problemă esențială a sistemului de învățământ, mai precis **salarizarea deficitară a cadrelor didactice** ce nu au gradul didactic de profesor sau sporuri de conducere. Trebuie să recunosc cu tristețe că de la debutul anului universitar am fost abordat de cel puțin 10 cadre didactice care mi-au relatat că sunt în situații financiare dificile. Voi prezenta în acest editorial câteva soluții de salarizare bazate pe corectitudine și echitate pentru întregul corp profesoral.

Situația actuală a UPET este una ce are la baza inechități și dezechilibre majore.

• Există patru departamente: management, matematică, socio umane și inginerie mecanică considerate cenușărese doar pentru că numărul de studenți gestionați și de ore repartizate este mai redus, pe când celelalte trei departamente se confruntă cu o supradoză de posturi didactice, numărul de posturi vacante depășind numărul de titulari în cazul acestor departamente!

Instrumente - sistemul de învățământ universitar propune un cadrul legal în care salarizarea depinde în opinia mea de patru elemente fundamentale

- Planurile de învățământ
- Normele didactice
- Promovarea cadrelor didactice
- Modul de selecție al cadrelor didactice în vederea angajării

Soluțiile propuse pentru echilibrarea sarcinilor didactice

• Constituirea unei comisii formate din 15 cadre didactice titulare reprezentative, conducători de doctorat și directori de programe de studii coordonați de viitorul Rector ales de

comunitatea academică, pentru domeniile în care universitatea are specializări de licență, masterat și doctorat căutate pe piața muncii sau de perspectivă, care **să echilibreze volumul de ore alocat fiecărui departament** bazându-ne pe competențele și performanța profesională cât și pe experiența practică și de management a celor 160 de cadre didactice ale universității, dar și pe revizuirea planurilor de învățământ și stabilirea de principii și reguli stabile de selecție, evaluare și promovare a cadrelor didactice.

- Realizarea unor **trunchiuri comune** pentru anii de studii 1 și 2 ai specializărilor inginerești și 1 ai celor ne inginerești, pentru eficientizarea activității didactice

- Bazându-ne pe situația centralizată a cercetării realizată cu ocazia acreditării instituționale, realizarea unei **redistribuirii financiare între departamente a finanțării suplimentare** axată doar pe performanța didactică și de cercetare a titularilor din departamente.

- Revizuirea modului vechi de peste 10 ani în care este defalcată finanțarea de bază și cea rezultată din taxe și venituri proprii între personalul didactic și celelalte tipuri de personal, modalitatea actuală în afara faptului că nu este transparentă creează și mari nedreptăți

- **Renunțarea la cadrele didactice asociate pensionare** ce nu au calitatea de conducător de doctorat, pentru că sunt convins că plata cu ora este mult mai importantă pentru un titular ce are un venit lunar de doar 1000 - 1500 lei, față de plata cu ora a unui pensionar ce are deja o pensie de peste 2000 lei pe lună. Sunt consecvent cu acest principiu fiind unul din cei 20 semnatori ai petiției care a susținut în urmă cu mai bine de 10 ani același principiu.

- **Realizarea de consorții didactice** bazate pe parteneriate cu mediul de afaceri pentru activitatea de practică a studenților, consorții de cercetare cu institute cercetare specializate și de consorții de școli doctorale cu alte universități.

- Renunțarea la ideea că un cadru didactic universitar este doar un dascăl, care trebuie să predea doar un curs, fiecare membru al comunității trebuie să contribuie și la promovarea și diversificarea ofertei educaționale, atragerea de fonduri suplimentare și la decizia colectivă.

Aplicând acest model, vom echilibra sarcinile didactice, vom implica mai puternic toate cadrele didactice în procesul educațional și vom pune pe baze echitabile managementul academic. Pentru modalitățile de suplimentare a salariilor de bază prin granturi de cercetare, proiecte, și cursuri postuniversitare voi dedica un editorial viitor.

Poate că soluțiile propuse de mine vor părea dure și greu de implementat pentru o parte din comunitatea academică, dar am ferma convingere că în lipsa unor schimbări majore în planul mentalității și al modului de abordare al noilor realități, în viitorul UPET nu își vor mai găsi locul doar o parte redusă dintre membrii comunității!

Editorial 12 Universitatea din Petroșani trebuie să dănuie și prin Școala doctorală și Centrul de Management al proiectelor! – *Jurnalul Văii Jiului* – nr. 427 – 23 octombrie 2015
<http://www.jvj.ro/index.php?cnt=articol7795>

Așa cum am promis în editorialul trecut, dedicat soluțiilor propuse pentru echilibrarea sarcinilor didactice, editorial care a fost neașteptat de bine receptat de persoane pe care le consider de mare valoare în universitatea noastră, revin în acest editorial cu o serie de soluții conexe, pentru suplimentarea câștigurilor salariale prin granturi de cercetare și proiecte, și reliefarea importanței existenței studiilor doctorale.

Prima soluție vine prin puterea exemplului pe care îl dau de 6 ani și poartă numele de *accesare de fonduri structurale europene*. În alte universități din România sunt coordonate peste 50 de proiecte POSDRU, prin Departamentul de Accesare și Implementare Proiecte la Universitatea de Vest din Timișoara, prin Oficiul Programelor Europene la Universitatea Babeș Bolyai din Cluj Napoca, departamente cu care am și colaborat. La noi, prorectorul pentru

cercetare și managementul proiectelor, consideră că POSDRU nu este o activitate de cercetare și se declară neinteresat de coordonarea acestor proiecte, astfel că nimeni nu le coordonează în mod organizat, a propus în 2012 pe postul de director Centru de Management al Proiectelor, un cadru didactic care s-a remarcat doar prin faptul că nu a coordonat niciodată un proiect de cercetare. Actualmente acest centru nu există nici măcar pe site-ul universității. Pentru știința domniei sale, ANCSI gestionează și proiecte finanțate din fonduri structurale.

Chiar și în aceste condiții, prin eforturi personale, am reușit să câștig, pentru universitatea noastră, 3 proiecte POSDRU, în valoare de 1,5 milioane de Euro. Am participat la scrierea cererilor de finanțare, le-am coordonat pe parcursul implementării, am implicat peste 30 de angajați ai universității în aceste proiecte, peste 250 de studenți ai universității și am adus dotări IT, de peste 100.000 euro pentru Universitate. Pentru ca POCU, programul care este continuatorul POSDRU până în anul 2020, și care va demara în lunile imediat următoare, să devină o soluție reală pentru UPET, sunt necesare o serie de măsuri imediate.

O primă măsură este înființarea unui centru de management al proiectelor, care să coaguleze experiența tuturor managerilor de proiecte ai UPET, să dispună de cel puțin trei persoane cu experiență din rândul personalului didactic auxiliar și care să fie coordonat în mod corect și transparent. O a doua măsură ar fi obligativitatea fiecărui departament de a scrie cel puțin o cerere de finanțare pentru accesarea de fonduri structurale sau cel puțin includerea acestui principiu de performanță, într-un criteriu de evaluare a departamentelor. Invit cu drag toți colegii din universitate să participe pentru informare la cursurile programului de studii masterale numit Ingineria și Managementul Proiectelor coordonat de aproape 10 ani de departamentul de management.

Legat de cea de a doua componentă de cercetare avansată, școala doctorală, ea trebuie să reprezinte stindardul universității noastre, și este de neconceput ca ea să nu aibă în componență domeniul minier. De aceea, o primă măsură, o reprezintă în opinia mea, întărirea colectivelor din domeniul minier, prin dezvoltarea de programe de studii pentru studenții străini, reducerea normelor didactice ale acestora și axarea lor pe educație avansată. Remarc faptul că suntem lipsiți de un masterat real în domeniul minier și că ultimii conducători de doctorat în acest domeniu au fost validați în anul 2007. O a doua măsură, o reprezintă în opinia mea atragerea de specialiști din minerit, foști manageri, cercetători ai INCĐ INSEMEX, pentru a întări în mod real școala doctorală și pentru a evita să mai ajungem în situația rușinoasă de a avea peste 60 de cadre didactice asociate în anul 2015, în condițiile în care ne axăm preponderent pe studiile de licență!

În opinia mea, ar fi de dorit ca accesarea la gradul de profesor universitar, să fie condiționată de obținerea titlului de abilitare și de coordonarea unui proiect de cercetare internațional gen HORIZON 2020, POCU, ESPON, JTI sau COST sau național gen PN, Sectorial sau Nucleu, care să aducă beneficii cuantificabile universității.

Dacă în editorialul precedent am propus o serie de măsuri în plan academic, cel curent am propus soluții în planul cercetării, iar un editorial viitor va fi dedicat măsurilor în plan administrativ.

Nu voi încheia nici acest editorial fără a cere comunității academice petroșenene să privească cu toată răspunderea la soluțiile propuse, care pot și trebuie completate și să înțeleagă că suntem în situația în care, fără implementarea unor astfel de măsuri, fără implicarea generală în viața universității, universitatea urmează să dispară pe cale naturală. Au trecut aproape 10 ani de la nivelul maxim de dezvoltare atins de UPET, în special datorită conjuncturii, iar astăzi am coborât cu mult sub nivelul anului 1990. În acest context, dacă analizăm raportul public anual al CNFIS din 2014, publicat de curând, finanțarea fără formulă de calcul (ajutor), ne plasează imediat după Reșița, Târgu Mureș, Târgu Jiu și Târgoviște, cu un procent de 21,87% din finanțare alocată, ca și ajutor, față de media de 4,19% la nivel național. **Viitorul**

universității stă totuși, de această dată, chiar dacă situația este foarte dificilă, poate pentru prima dată, cu adevărat în mâinile noastre.

Aceste 10.000 de cuvinte reunesc planurile mele, pe care le-am gândit în ultimii 4 ani și pe care le-am pus pe hârtie în ultimele 10 luni. Vor urma 4 ani extrem de dificili, situația de la Baia Mare și Reșița se va replica probabil foarte curând în alte 3 centre universitare ca Târgu Jiu, Târgu Mureș, Târgoviște și sper eu nu Petroșani. Pentru ca speranța mea să fie una argumentată trebuie să fim cu toții conștienți de situația în care ne aflăm. Mi-am propus să îmi asum o mare răspundere pentru viitorii 4 ani, și astfel să ajut ca 2015-2019 să nu fie ultimii ani ai Universității din Petroșani. Deși sunt un simplu profesor cu bune și rele, alături de voi pot reprezenta mai mult decât un profesor.

Petroșani,

Semnatura,



11.11.2015