



UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

PLAN MANAGERIAL

Facultatea de Mine

Funcția: DECAN

Durata mandatului: 4 ani (2016 – 2020)

Candidat: Conf.univ.dr.ing. TODERAȘ MIHAELA

PREAMBUL

În limita competențelor funcției de decan, cerința majoră ar trebui să fie **adaptabilitatea**, ca atribut suprem al ființelor inteligente, la un suprasistem ministerial de multe ori sufocant și nu de puține ori suprasolicitant, la schimbările motivate (sau nu) conjunctural și la cerințele, nevoile și pretențiile justificate ale studenților. Adaptabilitate care ar însemna măsuri și decizii concrete, clare, pertinente, aplicabile și cu feed-back util în termen cât mai scurt.

Decanul este managerul Facultății sale, ceea ce presupune îndatoriri și responsabilități. De aceea, ca potențial coechipier cu colegii din structurile de conducere, coechipier cu toți colegii cadre didactice din toate celelalte departamente care compun procesul de învățământ constructiv comun, complex, anevoios, asumat și responsabil, dincolo de orice intenții manageriale, se cuvine ameliorarea spiritului de echipă, conlucrarea mai eficientă dintre departamente, toate acestea devenind factorii principali într-o ecuație existențială cotidiană.

În virtutea unor gânduri și convingeri personale, vă înaintez spre analiză și ulterioară decizie, câteva intenții manageriale care doresc să fie și puncte de referință într-o perspectivă a raportării întotdeauna la semenii mei din aceeași instituție: cadre didactice, personal nedidactic și studenți.

CADRUL LEGAL REFERITOR LA ATRIBUȚIILE DECANULUI ȘI LA ORGANIZAREA FACULTĂȚII

Legea 1/2011 Legea Educației Naționale (extrase)

Art.132 (1) Facultatea este unitatea funcțională care elaborează și gestionează programele de studii. Facultatea corespunde unuia sau mai multor domenii ale științelor, artelor sau sportului ...

(4) O facultate poate include unul sau mai multe departamente, școli doctorale, școli postuniversitare și extensii universitare care sunt responsabile de organizarea programelor de studii pe tipuri și cicluri de studii universitare ...

Art.213 (9) Decanul reprezintă facultatea și răspunde de managementul și conducerea facultății. Decanul prezintă anual un raport consiliului facultății privind starea facultății.

Decanul conduce ședințele consiliului facultății și aplică hotărârile rectorului, consiliului de administrație și senatului universitar. **Atribuțiile decanului sunt stabilite în conformitate cu prevederile Cartei universitare și cu legislația în vigoare ...**

Art.214 (4) Atribuțiile și competențele structurilor și ale funcțiilor de conducere din învățământul superior sunt stabilite prin **Carta universitară a instituției, potrivit legii.**

Acest plan managerial a fost racordat la programul managerial al Rectorului universității și poate fi supus eventualelor corecții impuse de modificările legislative sau de altă natură ale medului academic.

PRINCIPII, OBIECTIVE ȘI ACȚIUNI PROPUSE

Îmi exprim convingerea că mesajul care trebuie transmis în perioada următoare se poate cristaliza plecând de la validarea trecutului și încadrarea în fluxul energiilor bazate pe cunoaștere inovatoare, pe competența personală și pe o cultură a succesului instituțional. O viziune comună dă forță unei strategii, atât ca bază pentru planificare, cât și pentru toate acțiunile ulterioare de implementare ale unei strategii. Materializarea unei viziuni comune este însă posibilă doar printr-o politică managerială responsabilă, la care să contribuie activ toți membrii comunității academice, competenți, motivați și dedicați, prin implementarea unui stil managerial flexibil, deschis și competitiv. Iată de ce, formularea și materializarea ulterioară a unui set clar de principii, constituie o condiție decisivă a reușitei.

PRINCIPII:

- asigurarea unui **climat de încredere reciprocă, respect și onestitate** între toți membrii facultății;
- asigurarea unei **interacțiuni deschise și sincere în facultate**, astfel încât deciziile manageriale să poată fi adoptate într-un cadru de transparență, în urma unor dezbateri de fond reale;
- **criteriul de competență** este cel care trebuie să primeze la promovările profesionale și atribuirea activităților didactice de curs și seminar;
- **creșterea motivării** membrilor facultății în așa fel încât aceștia să fie convingși că aparțin unei institutii educaționale care promovează libertatea academică, participarea la procesul decizional, asigurarea calității, valorizarea și aprecierea performanței individuale;
- **creșterea flexibilității în acceptarea ideilor membrilor colectivității, simultan cu decizia de a le aplica pe bază de argumente;**
- **stimularea inițiativei personale** și găsirea celor mai bune soluții privind rezolvarea problemelor profesionale, manageriale, financiare;

OBIECTIVE PRIORITARE ȘI ACȚIUNI NECESARE

➤ DIDACTIC

- promovarea unui climat de muncă bazat pe respect, corectitudine și responsabilitate individuală și formarea unei mentalități de apartenență de grup;
- dezvoltarea programelor de specializare și perfecționare postuniversitare interdisciplinare;
- dezvoltarea unei culturi organizaționale de excelență la nivelul facultății;
- adaptarea planurilor de învățământ ale programelor de studii acreditate la realitățile economice;
- adaptarea periodică a programelor analitice în concordanță cu competențele cerute viitorilor absolvenți;
- accentuarea importanței activității de practică a studenților;
- încurajarea schimburilor didactice (cadre didactice și studenți) cu universități recunoscute de la nivel european, în vederea compatibilizării ofertei educaționale;

Obiectivul principal este reechilibrarea diagramei cadrelor didactice prin **sprijinirea promovărilor pe posturi**, în condiții legale și prin efectuarea de noi angajări, în condițiile prevăzute de lege.

Pentru următorii patru ani, propun următoarele obiective:

- Optimizarea conținutului și îmbunătățirea programelor analitice;
- Modernizarea bazei materiale și a dotărilor din sălile dedicate activităților didactice, prin **recurgerea la noile tehnologii educaționale** (tehnologii moderne audio-video și multimedia, medii informatizate de simulare, etc.).
- Îndrumarea studenților fruntași din toți anii de studiu ai specializărilor facultății și antrenarea lor în activități care să permită dezvoltarea, formarea lor profesională și chiar acoperirea unor necesități materiale prin participarea lor la contracte de cercetare, burse, mobilități;
- Preocupare mai mare pentru activitatea desfășurată la cursurile de master prin care să se realizeze implicarea masteranzilor în activitatea didactică și de cercetare;
- Organizarea unor activități profesionale (cercuri științifice studențești, concursuri profesionale) sau extraprofesionale, care să contribuie la o mai bună integrare a studenților și la formarea unei atitudini corespunzătoare față de școală, prin înțelegerea apartenenței lor la o colectivitate academică.

➤ CERCETARE

Activitatea de cercetare – dezvoltare - inovare este unul din factorii care face diferența de performanță și vizibilitate între instituțiile de învățământ superior și de cercetare. Cercetarea științifică la nivelul Facultății de Mine trebuie regândită considerabil sub aspectul mecanismelor de finanțare, criteriilor de evaluare, remunerării distincte, recompenselor, precum și prin elaborarea de noi sisteme funcționale. În acest sens, îmi propun:

- elaborarea, împreună cu Consiliul facultății, a unei strategii legate de dezvoltarea cercetării științifice în cadrul facultății;
- susținerea demersurilor pentru creșterea vizibilității internaționale a Analelor Universității (Mining Engineering) și a Revistei Minelor;
- susținerea activităților de publicare a lucrărilor științifice valoroase;
- sprijinirea cercetării științifice studențești în vederea organizării anuale a Sesiunilor Științifice Studențești cu participare internațională;
- dezvoltarea cercetării didactice, care să vină în ajutorul activității de profil, materializată prin elaborarea de către cadrele didactice a lucrărilor științifice necesare activității de predare;
- instituirea unui sistem de identificare a surselor de finanțare prin proiecte/granturi și programe naționale și internaționale;

- stabilirea unor relații de colaborare cu alte colective de cercetare din universitate;
- participarea activă la proiectele și acțiunile demarate de universitate în vederea accesării fondurilor de cercetare.

➤ **RESURSE UMANE**

În aceasta direcție îmi propun următoarele:

- promovarea unui climat de demnitate și colaborare și descurajarea conflictelor și a atitudinilor necolegiale;
- promovarea transparenței decizionale;
- evaluarea necesarului de cadre didactice pentru următorii patru ani și elaborarea unei politici adecvate de personal în fiecare departament și pentru fiecare colectiv;
- promovarea resurselor umane **exclusiv** pe criteriul calității, al competenței profesionale și științifice;
- sprijinirea promovării colegilor care îndeplinesc criteriile legale;
- recunoașterea și recompensarea cadrelor/personalului care depune o activitate deosebită.

➤ **RESURSE FINANCIARE**

În ceea ce privește asigurarea resurselor financiare necesare funcționării în condiții bune a facultății, îmi propun:

- optimizarea activităților din cadrul facultății prin dimensionarea eficientă a planurilor de învățământ corelată cu cea a statelor de funcții;
- atragerea de resurse financiare extrabugetare prin sponsorizări / donații prin promovarea relațiilor cu partenerii din mediul economic.

➤ **LEGĂTURA CU MEDIUL ECONOMIC**

Legătura cu mediul economic are importanța deosebită, deoarece:

- ne ajută să nu pierdem legătura cu nevoile reale ale industriei referitor la ceea ce trebuie să cunoască un absolvent;
- beneficiile inclusiv financiare pe care departamentul le poate obține în urma acestor legături.

Consider că legăturile cu mediul economic se pot dezvolta în special prin următoarele căi, pe care le am în vedere:

- proiecte comune și contracte personale;

- manifestări științifice (simpozioane, conferințe etc.) sau de natură comercială (expoziții, târguri etc.) organizate în comun;
- cursuri de perfecționare pentru specialiști din industrie;
- servicii de consultanță pentru organizații economice de profil.

➤ **VIZIBILITATE**

O componentă determinantă al oricărui program managerial este promovarea unei vizibilități cât mai mari pentru instituția condusă. Ca urmare, îmi propun:

- promovarea imaginii facultății în liceele de profil, în vederea atragerii de cât mai mulți tineri absolvenți de liceu pentru a deveni studenții noștri;
- promovarea imaginii facultății în rândul societăților comerciale de profil în scopul atragerii de fonduri extrabugetare prin contracte de cercetare / dezvoltare, sponsorizări sau donații;
- extinderea cooperărilor facultății în domeniile didactic și științific atât în interiorul, cât și în exteriorul țării;
- se va urmări creșterea ratei de mobilitate internațională a cadrelor didactice din cadrul celor două departamente, la manifestări științifice externe;
- actualizarea permanentă a website-ului universității și, mai ales, a paginilor aferente facultății; angajarea de personal specializat în acest sens (în condițiile legii) sau instruirea personalului actual care ocupă posturi ca "Operator date" în scopul întreținerii paginilor web;
- încurajarea și sprijinirea cadrelor didactice privind accesarea în cadrul unor foruri și/sau asociații profesionale internaționale și participarea în cadrul întrunirilor periodice organizate de către acestea.

➤ **RISURI ȘI MODUL LOR DE SOLUȚIONARE:**

- incoerențe privind asigurarea autonomiei departamentelor/*colaborări cu departamentele universității;*
- reducerea numărului de studenți în general și abandonul școlar/*creșterea capacității de comunicare cu studenții, diversificarea ariei preocupărilor profesionale;*
- scăderea motivației tinerilor absolvenți de liceu pentru dezvoltarea unei cariere universitare/*colaborări cu licee de profil și nu numai;*
- permanenta schimbare a pieței muncii față de specializările oferite de noi / *identificarea de competențe noi;*

- lipsa unor proiecte de cercetare sectoriale capabile să reprezinte specificul specializărilor din departament/*colaborarea cu CNH Petroșani, INSEMEX Petroșani, INCDPM București etc– proiecte sectoriale;*
- abandonul universității de către cadre didactice tinere, în condițiile în care legislația nu încurajează creșterea veniturilor și un trai decent/*identificarea altor surse de finanțare, salarizare, promovări pe post.*

➤ **MODUL DE COOPERARE CU STRUCTURILE DE CONDUCERE**

- prezentarea către structurile superioare de conducere a problemelor cu care se confruntă facultatea și militarea activă pentru soluționarea acestora;
- apărarea intereselor membrilor facultății în fața forurilor superioare de conducere;
- menținerea unui climat de **cooperare constructivă** cu forurile superioare de conducere, în vederea realizării unui parteneriat real cu acestea.

➤ **MODUL DE COOPERARE CU MEMBRII DEPARTAMENTELOR**

- aplicarea fără excepție a principiilor menționate și deschidere totală în direcția soluționării problemelor profesionale a membrilor departamentelor;
- consultarea permanentă a membrilor departamentelor pentru luarea deciziilor, având în vedere în mod constant toate aspectele pro și contra, atât în interiorul facultății, cât și în exteriorul acesteia (în relația cu alte facultăți și servicii din Universitate), asigurându-se o flexibilitate și adaptabilitate continuă în raport cu acestea.
- organizarea de întâlniri periodice pentru prezentarea raportului de activitate al departamentelor;
- implicarea membrilor departamentelor în luarea deciziilor importante care vizează activitatea de zi cu zi;
- organizarea de întruniri colegiale și/sau excursii colective, cu prilejul diferitelor evenimente festive de peste an.

CONCLUZII ȘI ALTE PUNCTE DE VEDERE PERSONALE

Prezentul plan managerial are la bază documentarea permanentă asupra problemelor cu care se confruntă învățământul superior, concepțiile, preocupările și rezultatele obținute de instituții de învățământ superior din România, dar și din țările Comunității Europene. În actualele condiții, Facultatea de Mine are posibilitatea de a contribui la creșterea prestigiului Universității din Petroșani prin mobilizarea întregului

colectiv și prin efortul constant și susținut al unui consiliu profesoral care să acționeze în sensul hotărârilor colectivului.

Convingerea personală este că societatea românească așteaptă de la universități în primul rând absolvenți bine pregătiți și abia apoi cercetare de înaltă (sau mai puțin înaltă) valoare.

Obiectivele enumerate vor putea fi duse la îndeplinire atât prin activitatea zilnică de coordonare și implicare a membrilor departamentelor pentru diverse sarcini punctuale. Această propunere de plan managerial poate fi viabilă numai cu implicarea permanentă a întregului colectiv al Facultății de Mine. Acțiunile propuse pot fi duse cu succes la îndeplinire doar într-un climat de muncă flexibil, motivant și bazat pe respect reciproc.

Generalizarea în cadrul Facultății de Mine a unei atmosfere stimulative de muncă, bazată pe responsabilitate, înțelegere, seriozitate și colaborare, realizarea unui management adaptiv, prin care să fie cultivate și valorificate resursele umane și materiale existente și, deopotrivă, schimbarea inovativă; toate acestea constituie premisele pe care dorim să se fundamenteze viitorul evolutiv al activităților noastre. Excelența trebuie să fie un principiu transversal pentru toate activitățile desfășurate. Excelența înseamnă racordarea la mecanismele și performanțele universităților de top, atât academic cât și administrativ; trebuie să fie sustenabilă, dinamică, să evolueze continuu, fundamentând o cultură a competitivității. Evaluarea corectă a potențialului va permite utilizarea fiecărui membru al comunității academice funcție de potențialul și aptitudinile sale. *Nu există indivizi performanți sau neperformanți, există doar indivizi puși să realizeze activități ce nu corespund aptitudinilor lor. În acest mod, fiecare va putea să-și exprime aptitudinile și să aibă satisfacția rezultatelor.*

ALTE MENȚIUNI PENTRU SUSȚINEREA PROIECTULUI MANAGERIAL:

Declar că toate datele prezentate în programul managerial și CV sunt conforme cu realitatea și că am luat la cunoștință faptul că declarațiile false anulează de drept candidatura pentru funcția de conducere vizată. Declar că funcția de conducere pentru care candidez nu mă va situa pe o poziție de incompatibilitate definită conform Legii nr. 1/2011.

PETROȘANI, 18.03.2016

Conf.univ.dr.ing. TODERAȘ MIHAELA

