

UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

FACULTATEA DE MINE

DEPARTAMENTUL INGINERIE MINIERĂ, TOPOGRAFIE ȘI CONSTRUCȚII

PROGRAM MANAGERIAL

**pentru funcția de Director Departament Inginerie
Minieră, Topografie și Construcții (2016 - 2019)**

Candidat:

***Conf.univ.dr.ing.* BĂBUȚ GABRIEL BUJOR**

MISIUNE

În conformitate cu Legea educației naționale nr.1/2011, misiunea unui departament din componența unei instituții de învățământ superior este dată prin art.133, alin 1: *„Departamentul este unitatea academică funcțională care asigură producerea, transmiterea și valorificarea cunoașterii în unul sau mai multe domenii de specialitate”*. Tot în conformitate cu Legea educației naționale nr.1/2011, misiunea directorului de departament este stabilită prin art. 213, alin.11: *„Directorul de departament realizează managementul și conducerea operativă a departamentului (...). Directorul de departament răspunde de planurile de învățământ, de statele de funcții, de managementul cercetării și al calității și de managementul financiar al departamentului”*.

O observație este de făcut aici:

- nu este foarte clar cum răspunde directorul unui departament de managementul financiar al acestuia în condițiile în care fondurile sunt gestionate de la nivel central (rector).

CONTEXT ȘI PREMISE

Prezentul program managerial a fost gândit în contextul general al:

- contradicțiilor între declarațiile factorilor de decizie de la nivel internațional și național (de exemplu, *„societatea bazată pe cunoaștere”* și procesul Bologna prin care de fapt se reduc cheltuielile cu învățământul superior sau declararea învățământului ca prioritate națională și scăderea cheltuielilor prin micșorarea veniturilor cadrelor didactice);
- cadrului legislativ nou apărut prin promulgarea Legii nr.1/2011 și schimbările în sistemul de învățământ determinate de aceasta;
- situației economice mondiale și naționale precum și a celei de pe piața muncii;
- nivelului slab de salarizare al personalului din învățământul superior, în special pentru pozițiile de început de carieră;
- scăderii continue a calității noilor promoții liceale (vezi rezultatele bacalaureatului).

Pe lângă aceste premise generale, elementele particulare luate în considerare sunt:

- strategia Universității din Petroșani pentru perioada următoare, exprimată prin CARTA Universității (în condițiile plasării universității noastre în categoria universităților furnizoare de educație și nu în cea de educație și cercetare științifică);
- reorganizarea universității pe departamente;
- numărul tot mai mic de absolvenți de liceu care se îndreaptă spre studii universitare ingineresti;
- necesitatea de a accentua latura participativă, respectiv consultarea permanentă a membrilor departamentului pentru luarea deciziilor. Sistemul de management va considera în mod constant toate aspectele pro și contra, atât în interiorul Departamentului, cât și în exteriorul acesteia (în relația cu alte departamente, facultăți și servicii din Universitate), asigurându-se o flexibilitate și adaptabilitate continuă în raport cu acestea.
- departamentul organizează o linie completă de studii (licență - masterat - doctorat) care clasifică facultatea între primele din țară în domeniul respectiv.

PRINCIPII

- asigurarea unui **climat de încredere reciprocă, respect și onestitate** între membrii departamentului;
- asigurarea unei **interacțiuni deschise și sincere în departament**, 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 departamentului în așa fel încât aceștia să fie convingși că aparțin unei familii educaționale care promovează libertatea academică, participarea la procesul decizional, asigurarea calității, valorizarea performanței individuale;
- **creșterea flexibilității în acceptarea ideilor provenite de la membrii colectivității, dublată de decizia fermă de a aplica cele convenite pe bază de argumente;**
- **stimularea inițiativei personale a membrilor departamentului** și găsirea celor mai bune soluții privind rezolvarea problemelor profesionale, manageriale, financiare.

OBIECTIVE PRIORITARE ȘI ACȚIUNI

➤ DIDACTIC

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

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

Pentru următorii patru ani, se propun următoarele obiective:

1. Organizarea periodică cu membrii departamentului a unor dezbateri privind cuantumul cunoștințelor de bază din cadrul fișelor disciplinelor și a modului cum se reflectă acestea în sistemele de evaluare, pentru compatibilizarea cerințelor la nivelul tuturor programelor de studii și stabilirea unor criterii raționale de promovare a studenților.
2. Optimizarea conținutului și îmbunătățirea fișelor disciplinelor.

3. 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.).
4. Îndrumarea studenților cu rezultate bune la învățatură din toți anii de studiu ai specializărilor organizate de departament și antrenarea lor în activități care să permită dezvoltarea departamentului, formarea lor profesională și chiar acoperirea unor necesități materiale prin participarea lor la contracte de cercetare, burse, mobilități;
5. O mai mare preocupare pentru activitatea desfășurată la master prin care să se realizeze implicarea masteranzilor în activitatea didactică și de cercetare din departament;
6. 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 mai firești față de școală prin înțelegerea apartenenței lor la o colectivitate academică.

➤ **CERCETARE**

- elaborarea, împreună cu Consiliul departamentului, a unei strategii legate de dezvoltarea cercetării științifice în cadrul departamentului;
- reorganizarea cercetării științifice prin înființarea unui Centru de cercetare afiliat departamentului;
- susținerea demersurilor pentru sporirea 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 facultate și universitate în vederea accesării fondurilor de cercetare.
- stimularea cadrelor didactice care au publicații în reviste cotate ISI, prin mijloace legale și punctaje relevante în cadrul grilelor de evaluare.

➤ **RESURSE UMANE**

Pornind de la ideea că „*omul sfîntește locul*” îmi propun următoarele:

- promovarea unui climat de demnitate și colaborare între membrii departamentului și descurajarea conflictelor și a atitudinilor necolegiale;
- promovarea transparenței decizionale;
- 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 depun o activitate deosebită;
- actualizarea permanentă a paginii web a departamentului.

➤ **RESURSE FINANCIARE**

În puținul spațiu de manevră dat de legislația în vigoare unui director de departament în ceea ce privește asigurarea resurselor financiare necesare funcționării în condiții bune a departamentului, îmi propun:

- optimizarea activităților din cadrul departamentului 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, cu „*viața reală*” este deosebit de importantă din cel puțin două puncte de vedere:

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

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

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

➤ **VIZIBILITATE**

Un element deosebit de important (pentru beneficiile potențiale) al oricărui program managerial este promovarea unei vizibilități cât mai mari pentru instituția/structura condusă. Ca urmare îmi propun:

- promovarea imaginii departamentului în liceele de profil, în vederea atragerii de cât mai mulți tineri absolvenți de liceu pentru a devenii studenții noștri;
- promovarea imaginii departamentului în rândul societăților comerciale de profil în scopul atragerii de fonduri extrabugetare prin contracte de cercetare/dezvoltare, sponsorizări, donații;
- departamentul **trebuie** să-și extindă cooperările în domeniile didactic și științific atât în interiorul, cât și în exteriorul țării. Toate programele internaționale vor fi sprijinite, pentru a înregistra o dinamică pozitivă, urmând a se sprijini semnarea de noi parteneriate cu universități din Uniunea Europeană.
- se va urmări **creșterea ratei de mobilitate internațională a cadrelor didactice** din cadrul departamentului la manifestări științifice externe;
- încurajarea și sprijinirea membrilor departamentului privind accesarea în cadrul unor foruri și/sau asociații profesionale naționale și internaționale, precum și participarea în cadrul întrunirilor periodice organizate de către acestea.

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

- sistemul legislativ într-o continuă tranziție și mediul educațional într-o permanentă restructurare/*propuneri pentru Consiliu profesoral și Senat vizând organizarea unor programe de studii de perspectivă*;

- incoerențe privind asigurarea autonomiei departamentului/*colaborări cu departamentele universității;*
- scăderea 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 INSEMEX Petroșani, INCDPM București, ICPM Petroșani - 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 departamentul și militarea activă pentru soluționarea acestora;
- apărarea intereselor membrilor departamentului 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 DEPARTAMENTULUI**

- aplicarea fără excepție a principiilor menționate mai sus, subsumate deschiderii totale în direcția soluționării problemelor profesionale a membrilor departamentului;
- organizarea de întâlniri periodice pentru prezentarea raportului de activitate al departamentului;
- implicarea membrilor departamentului în luarea deciziilor importante care vizează activitatea de zi cu zi;
- organizarea de întruniri colegiale și/sau excursii colective, cu prilejul diverselor evenimente festive de peste an.

CONCLUZII ȘI ALTE PUNCTE DE VEDERE PERSONALE

Prezentul program managerial are la bază documentarea permanentă asupra problemelor cu care se confruntă învățământul superior, concepțiile, preocupările și rezultatele obținute de instituții de învățământ superior, atât din România cât și din țări ale Uniunii Europene. În actualele condiții, **Departamentul de Inginerie Minieră, Topografie și Construcții** are posibilitatea de a contribui la creșterea prestigiului Universității din Petroșani prin mobilizarea întregului colectiv și prin efortul constant și susținut al unui birou de conducere care să acționeze în sensul hotărârilor colectivului de departament.

Convingerea mea este că - cel puțin la momentul actual și în viitorul apropiat - societatea românească așteaptă de la universități (pentru că are mare nevoie) în primul rând absolvenți bine pregătiți și abia apoi cercetare de înaltă (sau mai puțin

înaltă) valoare. O universitate e o **școală**, nu un institut de cercetare. Chiar și „universitățile de cercetare” tot **școli** vor fi, înainte de toate.

Obiectivele enumerate - multe la număr și perfectibile - vor putea fi duse la îndeplinire atât prin activitatea zilnică de coordonare realizată de către directorul de departament în colaborare cu consiliul departamentului, dar și prin implicarea celorlalți membri ai departamentului pentru diverse sarcini punctuale. Această propunere de program managerial poate fi viabilă numai cu **implicarea permanentă a întregului colectiv** al Departamentului de Inginerie Minieră, Topografie și Construcții. Acțiunile propuse pot fi duse cu succes la îndeplinire doar într-un climat de muncă flexibil, motivant și bazat pe respect reciproc.

ALTE MENȚIUNI PENTRU SUSȚINEREA PROGRAMULUI 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, 10.10.2016

Conf.univ.dr.ing. BĂBUȚ GABRIEL BUJOR

