

PLAN MANAGERIAL
propus de dr. ing. Doru STOIANOVICI,
candidat la funcția de Director al Departamentului Geologie Petrolieră
și Inginerie de Zăcământ, din cadrul Facultății de Ingineria Petrolului și Gazelor,
Universitatea Petrol–Gaze din Ploiești
2024 - 2029

1. INTRODUCERE

Într-o societate în care cunoașterea devine cel mai important factor al dezvoltării civilizației umane, sistemul educațional se confruntă cu noi provocări pentru a ține pasul cu aceasta. Principala modalitate de a face față evoluției amețitoare a nivelului cunoașterii în epoca unor tehnologii din ce în ce mai performante și mai sofisticate, desprinse parcă din domeniul science fiction, este învățarea pe tot parcursul vieții. În acest context, școala, în general și universitățile, în special, trebuie să-și impună standarde riguroase privind calitatea și nivelul științific al pregătirii tinerei generații.

Realizarea cunoașterii, în principal prin cercetare științifică, transmiterea acesteia prin educație, instruire și formare profesională, diseminarea rezultatelor, invenția și inovația, creativitatea, (multi-)culturalitatea, promovarea unui set de valori etice și morale adecvate reprezintă principalele elemente care definesc identitatea unei instituții de învățământ superior.

Pe de altă parte, condițiile generale actuale își pun amprenta și asupra evoluției procesului de învățământ din România confruntat cu o stare, devenită cronică, de subfinanțare. În acest context, Departamentul de Geologie Petrolieră și Inginerie de Zăcământ își propune să ducă mai departe tradiția excelenței în ceea ce privește pregătirea tinerei generații, contribuind în același timp la creșterea prestigiului național și internațional al Facultății IPG, dar și al Universității Petrol – Gaze din Ploiești. Este un deziderat ambițios, nu ușor de realizat, dar dedicația și devotamentul cadrelor didactice din departament vor face posibilă îndeplinirea acestuia. Trebuie avut în vedere și procesul de schimb de generații care are loc la nivelul departamentului, încercând să fie titularizate cadre didactice tinere, cu o foarte bună pregătire teoretică și practică, având dorința de a-și dezvolta o carieră profesională de succes în acest domeniu al educației, domeniu care presupune multă muncă și dedicație. De asemenea, o nouă provocare pe care trebuie să o înfrunte noua conducere a departamentului este și scăderea dramatică a numărului de studenți din ultimii ani.

Premisa pe care se bazează planul managerial propus constă în faptul că întregul colectiv de cadre didactice și personalul administrativ din cadrul Departamentului GIZ reprezintă o resursă umană cu o foarte bună experiență academică și cu un potențial profesional și organizatoric ridicat, capabil să desfășoare, cu rezultate remarcabile, activități complexe specifice unui management universitar modern, adaptabil cerințelor actuale.

2. OBIECTIVE GENERALE ȘI SPECIFICE PRIVIND STRATEGIA DE DEZVOLTARE PROPUȘĂ PENTRU PERIOADA MANDATULUI, 2024 – 2029

2.1. Activitatea didactică

- continuarea dezvoltării și perfecționării activităților de predare – învățare, în scopul atingerii unui nivel de excelență a instruirii academice și educației universitare;
- orientarea și adaptarea continuă a conținutului programelor de învățământ către prioritățile de formare impuse prin strategia UE în domeniul educației și în concordanță cu necesitățile societății moderne, aflată într-o dinamică permanentă;

- îmbunătăţirea calităţii cursurilor predate, prin revizuire şi actualizare permanentă, în cadrul unui dialog permanent cu mediul de afaceri şi specialiştii din zona de producţie;
- accentuarea caracterului practic, aplicativ al lucrărilor de laborator şi seminarelor;
- deschiderea mai accentuată spre mediile instituţionale din domeniul educaţiei atât la nivel naţional cât şi internaţional având în vedere recunoaşterea corpului profesoral şi a valorii ofertei educaţionale a membrilor departamentului;
- îmbunătăţirea sistemului de atragere a studenţilor, masteranzilor şi doctoranzilor;
- realizarea unui dialog permanent cu studenţii şi cu reprezentanţii acestora;
- promovarea libertăţii academice, a onestităţii, integrităţii, a unui climat destins de lucru şi a respectului reciproc;
- atragerea, menţinerea şi promovarea resurselor umane cu calităţi profesionale deosebite;
- respectarea piramidei academice şi susţinerea ei prin strategii de promovare a tinerelor cadre didactice, bazate exclusiv pe competenţe;
- stimularea iniţiativei personale a membrilor departamentului şi găsirea celor mai bune soluţii privind rezolvarea problemelor profesionale şi manageriale interne;
- editarea de materiale didactice actualizate, de înalt nivel ştiinţific;
- atragerea de studenţi străini prin participarea la târguri, simpozioane internaţionale, schimburi de experienţă etc.;
- creşterea ponderii studiului şi pregătirii individuale a studenţilor prin proiecte, referate, teme de casă etc.;
- dezvoltarea programelor de specializare şi perfecţionare postuniversitare interdisciplinare şi transdisciplinare;
- adaptarea programelor de studii postuniversitare la cerinţele actuale ale pieţei muncii;
- stimularea şi susţinerea formării continue prin dezvoltarea de noi competenţe ştiinţifice ale membrilor departamentului, cu reactualizarea competenţelor dobândite în procesul formării iniţiale.

2.2. Activitatea de cercetare

- elaborarea unei strategii realiste şi coerente, pe termen mediu şi lung în ceea ce priveşte cercetarea ştiinţifică în cadrul departamentului;
- încurajarea şi stimularea întregului corp profesoral al departamentului pentru a participa la competiţiile naţionale şi internaţionale de granturi;
- formarea de colective interdisciplinare pentru accesarea unor granturi naţionale şi internaţionale;
- susţinerea cercetării prin încurajarea dezvoltării unor nuclee de cercetare profesori - studenţi;
- conectarea la programe internaţionale de cercetare prin parteneriate sau colaborări;
- identificarea mijloacelor şi încurajarea cadrelor didactice ale departamentului să publice în reviste cotate ISI, BDI;
- stimularea participării cadrelor didactice şi a tinerilor, prin finanţare totală sau parţială, la manifestări ştiinţifice naţionale şi internaţionale;
- acreditarea unor laboratoare de cercetare şi deschiderea lor spre atragerea de prestări servicii specifice cercetării;
- identificarea şi atragerea de noi resurse pentru dotarea laboratoarelor de cercetare şi de studiu;
- susţinerea tinerilor cercetători (masteranzi, doctoranzi, asistenţi);
- încurajarea programelor de burse doctorale, postdoctorale şi de mobilităţi academice etc.
- Sprijinirea tuturor cadrelor didactice din departament pentru îndeplinirea normei de cercetare.

2.3. Activitatea ştiinţifică şi publicistică

- ✓ diseminarea rezultatelor ştiinţifice deosebite obţinute în cadrul departamentului în vederea promovării excelenţei ştiinţifice;
- ✓ stimularea cadrelor didactice care au publicaţii în reviste cotate ISI, prin mijloace legale şi punctaje relevante în cadrul grilelor de evaluare;

- ✓ organizarea de sesiuni științifice la nivelul departamentului;
- ✓ continuarea publicării și sprijinirea activității revistelor științifice din cadrul universității, în vederea creșterii nivelului de cotare a acestora pe plan național și internațional;
- ✓ acordarea unui sprijin real privind identificarea și trimiterea spre publicare a unor articole valoroase în reviste cotate ISI, cu factor de impact semnificativ.

2.4. Baza materială

- ✓ creșterea bazei materiale a departamentului prin atragerea de fonduri și utilizarea lor judicioasă;
- ✓ asigurarea și dezvoltarea bazei materiale pentru activitatea didactică și de cercetare, lucrări de licență, disertații, doctorate etc.
- ✓ utilizarea în mod corespunzător a bazei materiale existente, cu permiterea accesului tuturor membrilor departamentului la infrastructura didactică existentă;
- ✓ asigurarea unui minim de materiale pentru uz didactic și de cercetare.

2.5. Resursa umană

- structura de personal și dinamica acesteia în cazul unui departament din cadrul facultății suportă mai multe condiționări, între care se remarcă asigurarea unei corespondențe între pozițiile create/ocupate din statul de funcții și nevoile reale de acoperire a normelor didactice, asigurarea recunoașterii meritelor și motivării pentru dezvoltarea carierei personalului, conformarea la unele cerințe specifice de calitate/regularitate (cum este cazul normelor Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior) sau frecvențele modificări legislative care afectează cariera personalului didactic (blocarea angajărilor, schimbarea criteriilor de ocupare a posturilor etc.), fiind necesară identificarea atentă și gestionarea precaută a echilibrului dinamic ce se formează între acestea în diferite momente. Din acest motiv, managementul departamentului trebuie să asume conturarea unei strategii de resurse umane, concordantă cu strategia universității, care să conducă la predictibilitate, stabilitate și adaptabilitate în planul enunțat, optimizând structura de personal a departamentului.
- pe termen scurt, la departamentul vizat este necesară acoperirea cu personal didactic tânăr pentru desfășurarea activităților de laborator, în condițiile în care apelul la colaborare cu cadre didactice asociate și solicitarea doctoranzilor este extrem de frecventă, mai ales pe fondul creșterii numărului de ore la unele discipline, măsură justificată de importanța acestora în formarea competențelor asumate la programele furnizate și de creșterea atractivității programelor.
- pe termen mediu (și lung, desigur), obiectivul este evitarea formării unei structuri de personal de tipul „piramidei inversate”, posibil de evitat prin sincronizarea ieșirilor din sistem cu recrutarea și selecția periodică de personal nou, care să parcurgă la departament treptele de carieră profesională reglementate.
- conducerea departamentului va încuraja și susține colaborarea la unele discipline cu specialiști recunoscuți din universități din țară și străinătate (cu statut de Visiting professors și includerea în statul de funcții) ori cu practicieni consacrați (cu statut de invitați/Guest lecturers), cu avizul managementului departamentului și în limite rezonabile, ce urmează a fi fixate și aduse la cunoștința membrilor departamentului, astfel încât să se evite iregularitatea parcurgerii conținuturilor disciplinelor, asumate prin fișele avizate.
- în domeniul resurselor umane se va urmări cu prioritate încurajarea conștientizării de către toți membrii departamentului a rolului individual și necesar de asumat în asigurarea derulării și calității activităților obișnuite (didactic/cercetare), precum și în cazul celor asociate (organizare manifestări științifice pentru studenți și îndrumare de lucrări pentru participarea la acestea, tutoriat la programele de studii, promovare programe de studii de licență și master, desfășurare admitere, gestionare stagii de practică, atragere de resurse și parteneri etc.), pornind de la premisa că obținerea calității nu este doar sarcina unei persoane, ci a tuturor membrilor organizației.

2.6. Vizibilitatea națională și internațională

- continuarea tendinței de creștere a activității de cercetare a membrilor departamentului și menținerea unor standarde ridicate privind publicarea unor articole cât mai reprezentative;
- stimularea participării active la simpozioanele universităților din țară / străinătate, în vederea prezentării rezultatelor activității didactice și de cercetare;
- creșterea competitivității naționale / internaționale a cadrelor didactice, mai ales a celor tinere, din cadrul departamentului, prin stimularea participării acestora în cadrul unor stagii de pregătire în țară / străinătate;
- dezvoltarea relațiilor cu departamentele similare din alte universități în scopul inițierii unor schimburi reciproce de experiență;
- încurajarea și sprijinirea membrilor departamentului privind accesarea în cadrul unor foruri și / sau asociații profesionale naționale / internaționale și participarea în cadrul întrunirilor periodice organizate de către acestea.

3. RISCURI ȘI MODALITĂȚI DE SOLUȚIONARE

- ✓ sistemul legislativ din educație, și nu numai, într-o continuă schimbare și mediul școlar într-o permanentă restructurare;
- ✓ scăderea numărului de studenți în general și a abandonului școlar, mai ales în anii terminali; impunându-se creșterea capacității de comunicare cu studenții, diversificarea ariei preocupărilor profesionale;
- ✓ scăderea motivației tinerilor absolvenți de liceu pentru dezvoltarea unei cariere universitare impunându-se colaborări cu licee de profil și nu numai;
- ✓ dificultăți privind comunicarea și antrenarea absolvenților, în special a celor care au reușit în viața academică prin organizarea de seminarii, proiecte comune;
- ✓ ritmul alert de schimbare a pieței muncii și, deci, identificarea de competențe adecvate unei piețe a muncii aflată într-o dinamică continuă.

4. MODUL DE COOPERARE CU FORURILE SUPERIOARE DE CONDUCERE, CU PERSONALUL DIN SUBORDINE, CU STUDENȚII

- prezentarea către forurile superioare de conducere a problemelor cu care se confruntă departamentul și militarea pentru soluționarea acestora;
- apărarea intereselor membrilor departamentului în fața forurilor superioare de conducere în conformitate cu legislația în vigoare;
- menținerea unui climat de cooperare cu forurile superioare de conducere;
- aplicarea principiului deschiderii totale în direcția soluționării problemelor profesionale ale membrilor departamentului;
- organizarea de întâlniri periodice pentru prezentarea problemelor departamentului;
- implicarea tuturor membrilor departamentului în luarea deciziilor importante care vizează activitatea de zi cu zi;
- organizarea de întâlniri colegiale cu prilejul diverselor evenimente festive de peste an;
- organizarea de întâlniri periodice cu studenții, în vederea soluționării problemelor apărute, în măsura în care acestea sunt de competența departamentului;
- atragerea studenților în cercurile științifice și participarea lor la diferite activități de cercetare desfășurate în cadrul departamentului;
- implicarea în organizarea de manifestări științifice studentești.

5. MANAGEMENTUL CALITĂȚII

- evaluarea calității serviciilor educaționale oferite de departament prin analiza opiniilor studenților și a absolvenților printr-un sistem de tip feed-back;

- creşterea calităţii procesului educaţional prin urmărirea unor indicatori caracteristici măsurabili;
- aplicarea procedurilor şi metodologiilor corespunzătoare pentru evaluarea cadrelor didactice de către studenţi;
- monitorizarea respectării standardelor de calitate impuse de ARACIS precum şi a prevederilor legale în domeniul asigurării calităţii educaţiei şi cercetării universitare.

6. ALTE MENȚIUNI

Viziunea pe care se întemeiază programul managerial propus porneşte de la premisa fundamentală că valoarea departamentului şi obţinerea recunoaşterii sale sunt determinate în mod esenţial de către oamenii implicaţi, atât cadre didactice şi didactic auxiliar, cât şi studenţi sau celelalte părţi interesate, iar abordarea strategică a problemelor este esenţială. În consecinţă, crearea şi menţinerea unui climat organizaţional propice manifestării şi dezvoltării resurselor umane ale departamentului şi studenţilor, cu respectarea drepturilor şi asumarea obligaţiilor specifice, trebuie să constituie nucleul fundamental al acţiunii manageriale. Acest efort este convergent viziunii asumată la nivel instituţional, favorizând „aspiraţiile de căutare a Adevărului, cultivare a Frumosului şi răspândire a Binelui”. Prezervarea şi consolidarea identităţii, valorii şi a imaginii departamentului, cu aportul nemijlocit al tuturor părţilor implicate, într-un climat organizaţional bazat pe respect, încredere, profesionalism şi cooperare loială trebuie să reprezinte finalitatea acţiunii noastre manageriale.

7. ARGUMENTE ÎN FAVOAREA CANDIDATURII

- Experienţa acumulată în domeniul managementului universitar (Prodecan Facultatea de Ingineria Petrolului şi Gazelor, 2012-2020);
- Experienţa acumulată în coordonarea şi supervizarea activităţii de explorarea şi exploatarea zăcămintelor de ţiţei şi gaze, intervenţii, reparaţii capitale şi operaţii speciale la sondele de ţiţei şi gaze în cadrul companiilor din industria de petrol (1989-2008);
- Experienţa acumulată în domeniul elaborării şi implementării lucrărilor de cercetare şi proiectare , precum şi implementarea şi dezvoltarea de tehnologii noi în cadrul companiilor din industria de petrol şi gaze (1989-2008);
- Membru în Consiliul Facultăţii **IPG** şi al Departamentului **GIZ** (2011-2023).

Şef lucrări dr. ing. Doru STOIANOVICI

Ploieşti, 10. 01. 2024