

PLAN MANAGERIAL

pentru candidatura la postul de Director al Departamentului de Chimie
(legislatura 2012-2016)

Premisa de bază a planului managerial o reprezintă faptul că întregul colectiv de cadre didactice și personalul administrativ al Departamentului de Chimie, din cadrul Facultății de Chimie a Universității „Al.I.Cuza” din Iași, reprezintă o resursă umană deosebită cu o bună experiență și cu un potențial profesional și organizatoric ridicat, capabil să desfășoare, cu rezultate remarcabile, activități complexe specifice unui mediu universitar modern.

Direcțiile prioritare de acțiune ale Departamentului de Chimie, prin care acesta poate contribui la o cât mai bună poziție a Facultății de Chimie, din cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, în diferitele sisteme de ierarhizare, trebuie să fie:

- consolidarea procesului de învățământ pe nivelele licență și master care să răspundă necesităților actuale dar și de perspectivă atât la nivel național cât și internațional, precum și consolidarea unei reale școli doctorale;
- dezvoltarea colectivului și transformarea cercetării într-un mijloc de atragere și stabilizare de resursă umană de valoare;
- dezvoltarea bazei materiale a departamentului;
- întărirea legăturilor cu mediul universitar, cu comunitățile științifice în domeniile de activitate ale departamentului, creșterea performanțelor și a vizibilității prestigiului științific și didactic.

Sunt activități importante și vor necesita un efort constant de mobilizare și de planificare de resurse.

Obiective propuse

1. Educație

- Compatibilizarea programelor de studii cu cele la nivel național și internațional;
- Sprijinirea și încurajarea elaborării de materiale didactice pentru studenți, redactate în limba română și limba engleză;
- Echilibrarea semestrială a activității didactice;
- Reevaluarea planurilor de învățământ prin prisma evitării suprapunerilor și a eventualelor discipline neconforme specializării;
- Accentuarea caracterului aplicativ al lucrărilor de laborator în detrimentul teoretizării descriptive a curriculei disciplinelor de chimie;
- Monitorizarea permanentă a evoluției actului didactic și progresului educațional;
- Creșterea exigenței criteriilor de evaluare a studenților;
- Transparență și corectitudine în evaluarea studenților;
- Organizarea de acțiuni pentru atragerea și integrarea doctoranzilor, masteranzilor și studenților în activitățile de cercetare ale departamentului, pentru identificarea timpurie a potențialilor colaboratori;
- Sprijinirea morală și materială a activităților pe care organizațiile studențești și le propun să le organizeze, în măsura în care acestea au un impact semnificativ și se încadrează în preocupările specifice mediului academic;
- Încurajarea mobilităților pentru studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice, prin programele cadru Socrates, Erasmus, Leonardo da Vinci, acorduri bilaterale, etc.

2. Baza materiala

- Creșterea bazei materiale la nivelul departamentului prin atragerea de fonduri bugetare și extrabugetare și utilizarea lor judicioasă.

3. Resursa umana si mediul academic

- Promovarea libertății academice, a onestității, a integrității, a unui climat destins de lucru și a respectului reciproc;
- Elaborarea unei politici de personal care să asigure calitate și eficiență, bazată pe competență și realizări profesionale;
- Utilizarea resursei umane reprezentate de doctoranzi și antrenarea lor în activitatea didactică și de cercetare;
- Transparența actelor decizionale și manageriale;
- Luarea hotărârilor fundamentale prin consultare;
- Deschiderea totală și permanentă pentru soluționarea problemelor profesionale și sociale ale membrilor departamentului;
- Totodată trebuie avut în vedere și personalul TESA. Existența acestuia în număr minim impune crearea de condiții optime și siguranță pentru o mai bună desfășurare a activităților suport.

În raport cu obiectivele mai sus prezentate, se impun din partea directorului de departament:

- cooperarea cu Consiliul departamentului și conducerea facultății, respectiv Consiliul facultății;
- purtarea de discuții individuale și în colectiv cu membrii departamentului, cu finalitate orientată spre stabilirea de obiective individuale și comune;
- delegarea unor responsabilități către membrii Consiliului departamentului pentru anumite obiective și acțiuni;
- analiza periodică a gradului de îndeplinire a obiectivelor propuse;
- sprijin și implicare în rezolvarea problemelor, transparență totală și suport pentru utilizarea fondurilor;
- îmbunătățirea coeziunii membrilor colectivului departamentului;

Considerații finale

Un plan managerial poate genera fapte pe măsură numai dacă el este acceptat și însușit de comunitatea căruia i se adresează. Planul managerial propus, este deschis modificărilor și adaptărilor impuse de mersul „lucrurilor”, dar nu are sorți de izbândă fără susținere, în fapt, de către întreg colectivul departamentului. De aceea, pentru implementarea ideilor prinse în acest plan managerial, fiecare membru al colectivului este chemat să-și aducă contribuția, să le analizeze, îmbunătățească și să le pună în practică, iar Consiliul departamentului, ca principal organ de conducere, să fie o forță motrice.

Aprilie 2012

Conf. Dr.
Romeo-Iulian OLARIU