



PLAN MANAGERIAL

propunere pentru mandatul 2024 – 2029

George ȚĂRANU

candidat la funcția de rector al
Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași

IAȘI, 2023

TUIASI „REFRESH”

“Împreună, rescriem paradigmele inovației și excelenței. Fiți parte a mișcării noastre și haideți să modelăm un viitor TUIASI plin de posibilități”

Dragi membri ai comunității universitare TUIASI,

Încă de la început vreau să subliniez faptul că nucleul identității Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași este format din devotament, calitate și un angajament profund față de excelență, inovație și etică. Suntem uniți în dorința de a îmbunătăți constant toate aspectele universității, fie că este vorba de învățământ, cercetare sau administrare.

Principiile care stau la baza succesului nostru includ dedicarea neîntreruptă, calitatea înaltă, deschiderea la noi idei, libera exprimare și încrederea în competența academică. Sunt convins că fiecare membru al comunității TUIASI dorește să contribuie activ la excelența în educație, cercetare și administrare.

Deși am avut realizări notabile ca instituție, pe care le apreciem cu toții și le suntem recunoscători celor care le-au îndeplinit, trebuie să recunoaștem și momentele când lucrurile nu au mers conform planului. Prin analiza atentă a

acestor situații, putem găsi strategii mai eficiente pentru a ne îmbunătăți activitățile viitoare, rezultatele și a ne alinia cu standardele academice europene.

Misiunea noastră colectivă este să formăm generații viitoare de ingineri competenți și căutați pe piața muncii, să creștem prestigiul universității în diferite sfere precum cele academice, sociale și economice și să fim avocați entuziaști ai libertății academice și democrației. Dorim să consolidăm starea de bine și implicarea membrilor comunității TUIASI, indiferent de rolul pe care îl joacă fiecare.

Suntem, de asemenea, angajați în apărarea și consolidarea valorilor care fac ca o instituție academică să fie un reper adevărat pentru societate: **libertatea academică, democrația, curajul intelectual și independența profesională**. Vrem să fim apărători riguroși ai libertății academice și democrației, ai opiniilor îndrăznețe și ai independenței profesionale.

Ne propunem să îmbunătățim calitatea vieții pentru toți membrii comunității TUIASI, indiferent de statutul lor. Vom lucra pentru a însănătoși legăturile dintre noi și pentru a face din aceasta, o **comunitate tot mai puternică și mai unită. Stabilitatea locului de muncă și**



siguranța financiară sunt prioritatea principală de aceea identificarea rapidă și implementarea tuturor măsurilor posibile de atragere și creștere a veniturilor universității sunt definitorii în acest mandat.

În esență, vreau **să lucrăm împreună ca o echipă adevărată** pentru a construi un viitor TUIASI diferit de cel al ultimilor 8 ani, readucând strălucirea și prestigiul de altădată, valorificând fiecare oportunitate de dezvoltare și inovație și devenind un model autentic pentru comunitatea locală și societate în general.

Vom lucra așadar în următorii 5 ani pentru o construcție solidă și durabilă a TUIASI, prin așezarea în top priorități a stării de bine fizic, mental, social și profesional a membrilor comunității TUIASI indiferent de statutul acestora, obținând astfel și mai multe performanțe academice consistente și utile societății.

Cu o formare solidă în inginerie civilă și cu 17 ani de experiență în realizarea de proiecte tehnice complexe, unde am gestionat atât siguranța structurală cât și eficiența costurilor pentru diferiți beneficiari, înțeleg profund ce implică o **„construcție complexă”**, asemenea Universității noastre. Precum construcțiile fizice, instituțiile educaționale necesită, de asemenea, evaluări periodice ale stării lor generale. Astfel, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, având o fundație solidă, necesită în prezent o “expertizare structurală” de actualitate. Aceasta implică analiza stării structurale curente și elaborarea de propuneri pentru consolidarea și reabilitarea ei, în vederea îmbunătățirii performanțelor pe termen lung.

Pe baza acestei analogii, pe care majoritatea o putem înțelege indiferent de domeniul de specializare, voi prezenta un plan managerial viabil. Acest plan se bazează pe o analiză obiectivă rezultată din observații adunate în urma consultării comunității TUIASI, precum și din experiența mea în Senatul Universitar, Consiliul Facultății de Construcții și Instalații și în cadrul Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică, unde am activat ca lider al filialei Construcții și Instalații. În aceste roluri, am susținut constant îmbunătățirea condițiilor de lucru, creșterea veniturilor, recunoașterea eforturilor colegilor cadre didactice, îmbunătățirea calității serviciilor educaționale și de cercetare și atingerea unor performanțe academice remarcabile.

Vă invit să analizați în continuare și să amendați dacă este cazul, acest plan managerial propus, care în opinia mea este o hartă clară, cu o viziune revigorantă pentru viitorul nostru comun, care promite nu doar să navigheze printre provocările actuale, ci și să **„reîmprospăteze”** potențialul imens al Universității Tehnice 'Gheorghe Asachi' din Iași, modelând un viitor academic durabil și plin de posibilități pentru noi toți.

CUPRINS

I. Evaluarea contextului actual	5
I.1 Infrastructură depășită și resurse insuficiente	5
I.2 Spații de relaxare și zone amenajate pentru servirea mesei.....	5
I.3 Birocrație și ineficiență administrativă.....	6
I.4 Lipsa digitalizării și aplicațiilor software specifice	6
I.5 Profesori slab motivați.....	7
I.6 Calitatea activităților didactice.....	11
I.6.1 Curriculum și metode de predare depășite.....	13
I.6.2 Sistem de evaluare tradițional	13
I.6.3 Tendință descrescătoare a numărului de studenți.....	14
I.7 Cercetare limitată.....	14
I.8 Dezvoltarea personală și a “soft skills-urilor”	15
I.9 Acces la oportunități internaționale	16
I.10 Adaptabilitate și reziliență	17
II. Obiective manageriale	19
II.1 Îmbunătățirea condițiilor de muncă și (re)motivarea cadrelor didactice.....	20
II.1.1 Promovarea la funcțiile didactice de conferențiar și/ sau profesor	20
II.1.2 Cultură organizațională.....	20
II.1.3 Starea de bine.....	21
II.1.4 Creșterea atractivității spre studii doctorale și cariera academică.....	21
II.1.5 Accesul la resurse	22
II.1.6 Autonomie și consultare democratică.....	23
II.1.7 Colaborare cu sindicatul salariaților și suport pentru sănătatea angajaților	24
II.1.8 Evaluare și feedback autentic.....	25
II.2 Învățământ superior de calitate și absolvenți de succes	25
II.2.1 Calitatea curriculumului	25
II.2.2 Metodologii didactice inovative.....	25
II.2.3 Suport academic și orientare în carieră.....	26
II.2.4 Evaluare și calitate.....	26
II.2.5 Internaționalizare și diversitate	26
II.2.6 Dezvoltarea competențelor “soft”	26
II.3 Promovarea cercetării aplicate și interdisciplinare.....	26
II.3.1 Relevanța socială și tehnică.....	27
II.3.2 Aplicabilitate practică.....	27
II.3.3 Finanțarea cercetării	27

II.3.4 Publicare cu impact și creșterea vizibilității	28
II.3.5 Interdisciplinaritate	28
II.3.6 Etica și Integritate	29
II.3.7 Implicarea comunității	29
II.4 Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativă prin accelerarea digitalizării	29
II.5 Modernizarea infrastructurii campusurilor TUIASI.....	30
II.5.1 Sustenabilitate și eficiență energetică	30
II.5.2 Spații de învățământ și cercetare modernizate	31
II.5.3 Spații de socializare și relaxare	31
II.5.4 Tehnologie și conectivitate.....	31
II.5.5 Facilități pentru studenți și profesori	31
II.5.6 Siguranță și accesibilitate	33
II.5.7 Evenimente cu impact la TUIASI.....	33
II.6 Colaborări internaționale și parteneriate puternice cu mediul de afaceri.....	34
II.6.1 Colaborări Internaționale	34
II.6.2 Parteneriate puternice cu mediul de afaceri autohton și internațional	35
II.6.3 Aspecte administrative și logistice	35
III. Strategii și planuri de acțiune.....	36
III.1 O echipă de management aleasă chiar de membrii comunității	36
III.2 Plan de acțiune	39
IV. Gestionarea resurselor și evaluarea performanței.....	43
V. Riscuri și măsuri de rezervă	45
VI. Concluzii.....	46

I. EVALUAREA CONTEXTULUI ACTUAL

În ultimii ani, Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" a avut parte de o creștere constantă a numărului de studenți, a ofertei educaționale și a cercetării de înaltă calitate. A fost consolidată colaborarea cu partenerii externi și au fost obținute finanțări suplimentare pentru cercetare. Cu toate acestea, există provocări legate de infrastructură și de rețelele de cercetare, care necesită o mai mare aplecare. Asemenea investigării unei "Construcții vechi dar foarte valoroase", care necesită o reabilitare și consolidare, se va porni întotdeauna cu expertizarea tehnică. Așadar înainte de a propune noi obiective de realizat e foarte important să cunoaștem starea actuală a diferitelor aspecte ale universității noastre. Principalele aspecte sesizate în ultimii 4 ani sunt prezentate pe larg în continuare.

I.1 INFRASTRUCTURĂ DEPĂȘITĂ ȘI RESURSE INSUFICIENTE

Bugetele limitate, lipsa de investiții și de atragere a mediului economic privat au condus la învechirea echipamentelor, la laboratoare insuficient dotate sau absența resurselor materiale. Studenții la inginerie trebuie să poată învăța mai bine și mai aplicat prin activitățile practice și experimentale din cadrul laboratoarelor. Constatăm cu toții că aceste tipuri de activități s-au redus din ce în ce mai mult, de la an la an pe motiv că: "Nu sunt bani!", dar acest răspuns nu ne ajută să fim mai buni iar învățământul tehnic să fie mai atractiv și mai mult apreciat.

Cu foarte puține excepții pe care le datorăm și pentru care le mulțumim colegilor cadre didactice, care s-au implicat direct în dotarea unor laboratoare cu echipamente de ultimă generație, o bună parte dintre activitățile de laborator au fost transformate în seminar pentru a reduce „consumul de resurse”. Această direcție trebuie îmbunătățită rapid iar soluțiile pot fi identificate în primul rând prin comunicare liberă și directă. Nu trebuie să mai auzim: „Nu avem” și „Nu se poate”.

I.2 SPAȚII DE RELAXARE ȘI ZONE AMENAJATE PENTRU SERVIREA MESEI

Absența zonelor amenajate pentru servirea meselor sau a zonelor de relaxare de tip "cafeteria" la nivelul fiecărei facultăți sau grup de facultăți reprezintă o limitare semnificativă atât din perspectiva socială, cât și funcțională. În primul rând, o astfel de amenajare de tip „cafeteria” oferă un spațiu adecvat pentru interacțiuni sociale informale între studenți și cadrele didactice, contribuind la crearea unei comunități universitare mai strânse și la schimbul de idei într-un cadru relaxat. Aceste interacțiuni sunt esențiale pentru dezvoltarea unei culturi academice sănătoase și a unui sentiment de apartenență.



Din punct de vedere practic, prezența unui spațiu amenajat în cadrul campusului academic facilitează accesul la o alimentație sănătoasă și potrivită, ceea ce este important pentru menținerea energiei și a concentrării atât pentru studenți, cât și pentru profesori pe parcursul zilei. Un acces facil la opțiuni alimentare poate îmbunătăți performanța academică și poate reduce stresul asociat cu găsirea unei mese în afara campusului, mai ales într-un program universitar aglomerat. În foarte multe dintre consultările comunității academice această problemă a fost menționată de cei care au răspuns.

I.3 BIROCRAȚIE ȘI INEFICIENȚĂ ADMINISTRATIVĂ

Procesele birocratice în universitate sunt adesea criticate pentru complexitatea și ineficiența lor, deși acestea sunt necesare pentru gestionarea unei instituții educaționale de mari dimensiuni. Căutarea și identificarea unor soluții de eficientizare și evitarea sistemului birocratic trebuie să fie prioritare în evoluția instituției.

Procedurile și regulamentele trebuie permanent actualizate pentru că unele sunt deja foarte vechi și ineficiente. Birocrația poate încetini sau complica accesul la granturi de cercetare ori scrierea de propuneri de cercetare. Lipsa unor baze de date integrate cu toate informațiile necesare desfășurării proceselor administrative fie că vorbim de rapoarte, date privind pontajele sau informații despre echipamente și achiziții, sunt principala cauză care generează consumul de timp al cadrelor didactice ori cercetătorilor angrenați în aceste activități.

Consumul de timp și senzația că nu e “rolul unui profesor de a face activități de funcționar” sunt din ce în ce mai prezente în viața noastră profesională. Este imperios necesar să reformăm și să eficientizăm actual sistem birocratic al TUIASI.

I.4 LIPSA DIGITALIZĂRII ȘI APLICAȚIILOR SOFTWARE SPECIFICE

Absența unui sistem informatic cuprinzător în universitatea noastră care a fost promis de peste 10 ani, care să includă un catalog universitar pentru studenți, un sistem de management al resurselor și orarelor, bibliotecă digitală și platforme dedicate activităților de cercetare și publicare a cadrelor didactice, poate avea consecințe semnificative făcând diferența mai mare între instituția noastră și altele similare care au implementat un astfel de sistem. Există numeroase exemple de bune practici în acest sens atât la universități din țară sau internaționale. În primul rând, lipsa unui astfel de sistem ar putea conduce la dificultăți în accesarea și gestionarea informațiilor academice, cum ar fi pontajele cadrelor didactice, notele studenților, materialele de curs, resursele bibliotecilor sau a bazei materiale. Acest lucru ar putea limita eficiența procesului educațional și de cercetare și ar putea îngreuna accesul la informații importante pentru studenți și profesori.

Ceea ce s-a realizat până în prezent spre exemplu sistemul de admitere online este un avantaj important și trebuie apreciat acest lucru. De asemenea adresele de email instituționale și sistemele de tip “classroom”, abonamentele la suita și „cloud-ul” Google sunt evident un plus. Există de asemenea un catalog și carnet de student online la Facultatea de Construcții și Instalații implementat de peste 10 ani care funcționează foarte bine și este apreciat de comunitate facultății. Unele facultăți încă realizează orarele în Excel ceea ce creează anumite disfuncționalități și încarcă mai multe cadre didactice responsabile cu o activitate ce poate fi realizată cu ajutorul unei aplicații software dedicată. Există astfel de aplicații folosite în prezent la ETTI și FCI.

În plus, absența unui sistem pentru gestionarea orarelor ar putea duce la confuzii și ineficiențe în programarea cursurilor, examenelor și altor activități academice. Acest lucru ar putea

genera un impact negativ asupra experienței educaționale a studenților și ar putea afecta negativ capacitatea instituției de a oferi o educație de calitate. În esență, un astfel de sistem informatic este fundamental pentru funcționarea eficientă și modernă a TUIASI.



Imagine comparativă între clădirea rectoratului TUIASI din 2023 și aceeași imagine re-interpretată de IA

Sistemul de comunicare actual al informațiilor este anevoios și neadaptat. Comunicarea pe email-ul instituțional este insuficientă și greoaie. Uneori se pot pierde informații prețioase prin neaccesarea în timp util a mesajelor transmise pe email. De asemenea majoritatea deciziilor administrative sunt greu accesibile sau uneori inexistente pe platformele online cum este site-ul instituției.

Pentru a spori eficacitatea comunicării, mesajele ar trebui să fie clare, concise și structurate într-un mod care facilitează înțelegerea rapidă și precisă. În plus, este necesar să se ofere multiple canale de comunicare, precum email-uri, buletine informative periodice, website-uri actualizate și rețele sociale, pentru a asigura că informațiile ajung la toți membrii comunității, indiferent de preferințele lor de comunicare. Prin aceste metode, universitățile pot asigura un mediu academic dinamic, interactiv și eficient, esențial pentru promovarea excelenței educaționale și a inovării. În prezent există grupuri dedicate de facebook și canale de whatsapp dar acestea sunt doar câteva inițiative neasumate oficial instituțional.

1.5 PROFESORI SLAB MOTIVAȚI

Profesorii sunt adesea suprasolicitați cu cerințe administrative, de predare și de cercetare, ceea ce poate duce la epuizare și scăderea motivării. Fără acces la resurse adecvate pentru predare sau cercetare, profesorii simt că nu pot face o muncă de calitate. Remunerația insuficientă este o altă cauză majoră a scăderii motivației, mai ales când profesorii simt că munca și expertiza lor nu sunt valorizate și apreciate corespunzător.

Pierderea de resurse umane valoroase și lipsa atractivității tinerelor talente

Analizând rapoartele stării universității din ultimii ani și comparând numerele totale ale cadrelor didactice angajate pe perioadă nedeterminată se constată că în ultimii 6 ani scăderea este de aproximativ 13%. În graficul următor se prezintă această evoluție precum și două scenarii posibile privind descreșterea cu două rate diferite și anume pe aceeași rată de 13% sau mai mare de 20%. Se ține seama în acest calcul în scenariul 1 că se mai fac recrutări dar totuși numărul celor care ies din activitate va fi mai mare decât rata angajărilor sau și mai drastic, numărul celor care se vor angaja va fi din ce în ce mai mic.

Privind la această situație trebuie să înțelegem foarte clar că avem nevoie în cel mai evident mod posibil de noi strategii de atragere de cadre didactice sau de recalibrare a numărului de studenți pe efectivul capabil de corp profesoral.

Menținând cifrele de școlarizare la o medie anuală de aproximativ 12000 de studenți raportul mediu între un cadru didactic și numărul de studenți va ajunge în cel mai rău scenariu de **1 la 25** ceea ce în comparație cu standardele de calitate de maxim **1 profesor la 15 studenți** este **copleșitor**. În prezent în anul 2023 situația este în medie pe universitate de **1 / 21.57**, deși în anumite situații situațiile sunt cu mult mai rele acestea fiind prezentate în tabelul următor.

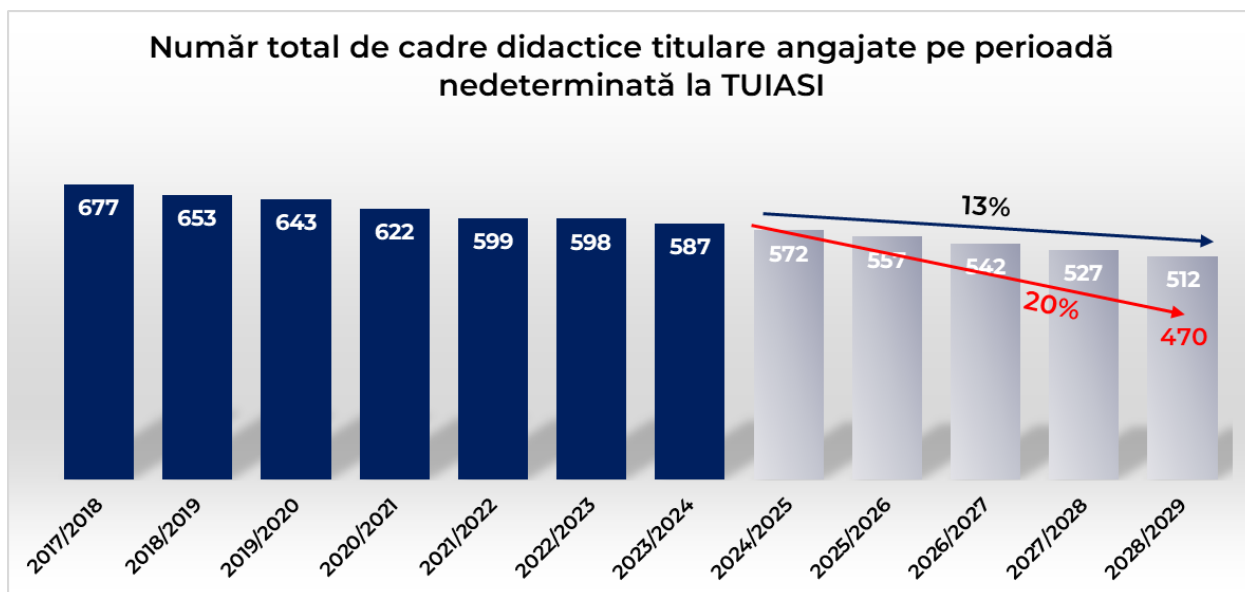
Facultatea	Nr. cadre didactice	Nr. studenți	Raport un cadru didactic vs. studenți
<i>Automatică și Calculatoare</i>	60	1663	1/27.7
<i>Inginerie Chimică și Protecția Mediului "Cristofor Simionescu"</i>	62	507	1/8.2
<i>Construcții și Instalații</i>	94	2147	1/22.8
<i>Construcții de Mașini și Management Industrial</i>	38	764	1/20.1
<i>Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației</i>	48	1450	1/30.2
<i>Inginerie Electrică, Energetică și Informatică Aplicată</i>	70	1487	1/21.2
<i>Hidrotehnică, Geodezie și Ingineria Mediului</i>	39	717	1/18.4
<i>Mecanică</i>	53	1740	1/32.8
<i>Știința și Ingineria Materialelor</i>	40	671	1/16.8
<i>Design Industrial și Managementul Afacerilor</i>	50	926	1/18.5
<i>Arhitectură „G.M. Cantacuzino”</i>	27	592	1/21.9

Observăm așadar că cei mai încărcăți colegi sunt cei de la Facultatea de Mecanică cu un raport de 1 la 33 de studenți aproape, urmând ETTI - Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației cu 1 la 30 de studenți și Facultatea de Automatică și Calculatoare cu 1 profesor la 28 de studenți.

Acest aspect are grave consecințe asupra supraîncărcării cu activități a cadrelor didactice. Cu mai puțini profesori, sarcina de muncă pentru fiecare cadru didactic rămas va crește, ceea ce poate duce la stres și oboseală, afectând sănătatea profesorilor, calitatea predării și a cercetării.

Cu mai puțin timp disponibil pentru fiecare student și pentru pregătirea cursurilor, calitatea educației ar putea suferi. Activitatea de cercetare poate fi, de asemenea, negativ afectată, deoarece profesorii pot avea mai puțin timp să se dedice proiectelor de cercetare și să îndrume studenții în activități de cercetare. Serviciile de consiliere academică și suportul pentru studenți ar putea fi diminuate, ceea ce poate influența rata de succes și satisfacția studenților. Prin reducerea calității educației, reputația instituției ar putea suferi, ceea ce ar putea duce la

o scădere a numărului de studenți interesați și studenți înmatriculați în viitor. Cadrele didactice rămase pot simți o insecuritate crescută a locului de muncă, ceea ce ar putea afecta moralul și angajamentul lor față de instituție.



Lipsa progresului în carieră

Oportunitățile limitate de avansare profesională sau lipsa unui traseu clar de dezvoltare pot contribui la lipsa implicării. Standardele din ce în ce mai ridicate impuse artificial în ultimii ani, fără a avea însă o concordanță reală cu situația contextuală națională dar și raportarea la spațiul european, la lipsa de fonduri pentru cercetare și interesul general pentru crearea de oportunități de cercetare a condus inevitabil la un blocaj al drumului firesc de avansare în carieră. Acest aspect trebuie îmbunătățit și clar stabilite traseele de carieră pentru colegii cadre didactice în planul strategic anual.

Ambiguitatea rolului și așteptărilor

Lipsa unei comunicări clare despre responsabilități și așteptări poate duce la confuzie și dezinteres. Atunci când profesorii simt că nu au suficientă libertate în abordarea lor didactică sau în cercetare, pot deveni demotivați.

Mediu organizațional nepotrivit

O cultură toxică sau lipsa de sprijin din partea conducerii și a colegilor pot contribui semnificativ la starea de indiferență. O cultură toxică în cadrul unei instituții academice poate avea manifestări diverse: de la favoritism și clișee în cadrul departamentului, până la intimidare, hărțuire sau chiar abuzuri verbale. Această atmosferă negativă poate duce la stres cronic, anxietate și demotivare. Profesorii care simt că nu sunt tratați cu respect sau corectitudine pot deveni cinici sau dezinteresați de rolul lor, ceea ce poate afecta negativ calitatea educației oferite.

Lipsa de sprijin din partea conducerii adaugă un alt strat de dificultate. Dacă profesorii simt că problemele lor nu sunt abordate sau că sugestiile și plângerile lor nu sunt luate în considerare, starea de indiferență poate să se intensifice. Lipsa de sprijin poate veni sub forme diverse, de la lipsa de resurse financiare sau materiale necesare până la lipsa unei direcții strategice clare pentru departament sau universitate.

La fel, sprijinul colegilor este esențial pentru menținerea unui nivel ridicat de implicare și satisfacție în muncă. Profesorii trebuie să simtă că fac parte dintr-o echipă, că eforturile lor sunt apreciate și că pot conta pe ajutorul și colaborarea colegilor. Fără acest tip de sprijin, sentimentul de izolare poate crește, iar indiferența sau chiar animozitatea pot deveni norma.

Pe scurt, o cultură toxică și lipsa de sprijin din partea conducerii și colegilor creează un mediu de lucru ostil, care poate duce la demotivare, apatie și starea generală de indiferență. Aceasta nu numai că afectează bunăstarea individuală a profesorilor, dar are și un impact negativ asupra calității educației și poate afecta reputația instituției în ansamblu.

Lipsa de recunoaștere și apreciere

Lipsa de feedback pozitiv și a recunoașterii meritelor poate afecta grav moralul și motivația. Lipsa de feedback pozitiv și a recunoașterii meritelor reprezintă o problemă serioasă în orice mediu de lucru, inclusiv în cel academic. Atunci când munca și eforturile sunt nerecunoscute sau neapreciate, moralul și motivația angajaților, inclusiv a profesorilor, pot scădea semnificativ.

- **Efectul demoralizant:** Omisiunea de a oferi recunoaștere pentru eforturile depuse și realizările obținute poate duce la demoralizare. Profesorii pot ajunge să se simtă că munca lor nu are importanță sau valoare, ceea ce îi poate face să devină apatici sau să își piardă interesul pentru îndeplinirea sarcinilor cu excelență.
- **Scăderea calității muncii:** Atunci când nu există stimulente în forma feedback-ului pozitiv sau a recunoașterii, profesorii pot fi tentați să reducă standardul calității muncii lor. De ce să investească efort suplimentar în cercetare, predare sau implicare în comunitate, dacă aceste eforturi nu sunt valorizate?
- **Creșterea absenteismului și fluctuației:** Lipsa motivației poate duce și la absenteism crescut sau chiar la părăsirea postului. Aceasta poate avea un impact negativ asupra întregii instituții, afectând atât studenții cât și pe ceilalți membri ai departamentelor.
- **Climat organizațional negativ:** Lipsa recunoașterii poate contribui la crearea unui climat organizațional negativ, unde cinismul și competiția nesănătoasă pot înlocui colaborarea și inovația.
- **Afectarea dezvoltării profesionale:** Fără un feedback constructiv și recunoașterea meritelor, profesorii ar putea fi mai puțin înclinați să își dezvolte abilitățile sau să își asume noi responsabilități. Acest lucru limitează creșterea profesională și poate duce la stagnare.
- **Impact asupra Studenților:** Nu în ultimul rând, un profesor demotivat are puține șanse să creeze o experiență educativă pozitivă pentru studenți, ceea ce poate afecta succesul academic al acestora și, în cele din urmă, reputația instituției.

Prin urmare, este crucial ca managementul universității să acorde atenția adecvată oferirii de feedback pozitiv și recunoașterii meritelor, ca modalități de a menține un nivel înalt al moralului colegilor și motivație crescută în rândul corpului profesoral.

Dezinteresul sau indiferența studenților

Dacă studenții sunt nepăsători sau neangajați, profesorii pot pierde interesul în predare. Atunci când studenții par nepăsători sau neimplicați, profesorii pot percepe această atitudine ca o reflecție a eforturilor lor, ceea ce poate fi foarte descurajant.

- **Lipsa satisfacției profesionale:** Una dintre recompensele predării este să vezi studenții evoluând și devenind mai competenți în domeniul lor. Dacă această satisfacție lipsește, munca poate deveni o rutină monotona, lipsită de sens.
- **Impactul asupra sănătății mentale:** Stresul și demoralizarea cauzate de o lipsă de angajament din partea studenților pot avea și un impact negativ asupra sănătății mentale a profesorului, ceea ce poate duce la o performanță didactică și mai slabă.
- **Reducerea efortului:** Profesorii demotivați ar putea fi tentați să reducă nivelul de pregătire și efort pe care îl investesc în lecții, materiale didactice sau feedback pentru studenți. Asta poate crea un ciclu vicios, în care calitatea predării scade, ceea ce, la rândul său, descurajează și mai mult angajarea studenților.
- **Neglijarea inovației didactice:** Dacă profesorii își pierd interesul, este puțin probabil să încerce metode noi sau inovatoare de predare care ar putea, altfel, să stimuleze interesul și angajamentul studenților.
- **Afectarea reputației:** Profesorii care sunt percepuți ca fiind neinteresați sau nepregătiți pot suferi o scădere a reputației lor profesionale, ceea ce poate avea repercusiuni asupra carierei lor pe termen lung.
- **Eroziunea autoeficacității:** Profesorii pot începe să se îndoiască de propria eficacitate în rolul lor didactic. Dacă simt că nu pot angaja sau motiva studenții, s-ar putea să își piardă încrederea în abilitățile lor de a preda eficient.
- **Efecte de răspândire:** O atmosferă de nepăsare sau de neimplicare în sala de clasă poate afecta negativ și pe ceilalți studenți sau profesori, contribuind la o cultură academică generală mai puțin constructivă.

I.6 CALITATEA ACTIVITĂȚILOR DIDACTICE

Calitatea predării este un factor critic pentru succesul educațional și poate avea un impact semnificativ asupra studenților și a instituției ca întreg. În general problemele comune legate de calitatea predării depind de următoarele aspecte:

Suprasolicitarea profesorilor

Un număr mare de studenți raportat la puține cadre didactice (599 cadre didactice și 13268 studenți la licență + master conform Raportului privind starea Universității pentru anul 2022). Avem astfel un raport de aproximativ 1 profesor la 22 studenți cu aproape 50% peste ceea ce recomandă standardele ARACIS de maxim 1 profesor la 15 studenți. În anul Universitar 2022-2023 situația este și mai dificilă pentru că pe de o parte s-a redus numărul de cadre didactice, iar numărul de studenți a crescut cu 10% față de 2023-2024.

Sarcinile administrative multiple și diverse precum completarea unor contracte de studii, verificarea acestora sau a rapoartelor periodice redundante și care sunt mari consumatoare de timp și greoaie la care se mai adaugă presiunea pentru publicarea de lucrări științifice, pot diminua substanțial capacitatea profesorilor de a se concentra pe predare și pe îmbunătățirea metodelor. Mai mult cadrele didactice sunt astfel suprasolicitate iar nivelul sănătății acestora este afectat considerabil.

Lipsa de Feedback

Feedbackul insuficient sau inadecvat de la cadrele didactice îi poate lăsa pe studenți confuzi și dezorientați cu privire la performanța lor academică.

Legătura slabă profesor-studenți

Un climat tensionat sau lipsit de respect între profesori și studenți poate crea un mediu de învățare neproductiv.

Resurse insuficiente

Lipsa resurselor, cum ar fi materiale didactice actualizate sau echipamentele moderne, poate limita eficacitatea predării.

Evaluare necorespunzătoare

Sistemele de evaluare care nu măsoară corect înțelegerea și competențele studenților pot motiva și pot conduce la rezultate inexacte.

Lipsa Adaptabilității

Incapacitatea de a adapta metodele de predare pentru a satisface diferite stiluri de învățare sau nevoile studenților cu cerințe speciale poate limita accesul la educație de calitate pentru toți studenții.

Condițiile de predare

Condițiile dificile din spațiile didactice și nivelul de confort scăzut în multe dintre acestea sunt cauzate de lipsa ventilării corespunzătoare, a luminozității sau uneori a confortului termic, ceea ce poate conduce la afectarea calității exercitării actului didactic. Numărul mare de studenți în raport cu spațiile disponibile pentru predare și cercetare poate crea de asemenea un mediu de învățare neadecvat. Observăm în ultimii ani anularea efectivă a conceptului de semi-grupe. Același cadru didactic în strict același timp trebuie să-și dubleze efortul fizic și intelectual pentru a transmite cunoștințele și a evalua studenții, totul la un nivel de calitate ridicat.



I.6.1 Curriculum și metode de predare depășite

În domeniile tehnice, este fundamental ca materiile să fie actualizate. Un curriculum vechi poate lăsa studenții nepregătiți pentru cerințele actuale ale pieței muncii. În domeniile tehnice, tehnologia și metodele se schimbă rapid. Aceasta înseamnă că ceea ce a fost considerat o practică standard sau o tehnologie de vârf cu câțiva ani în urmă ar putea fi acum depășit sau înlocuit cu ceva mai nou și mai eficient. De aceea, este important ca programele de studiu (curriculum-ul) să fie actualizate în mod regulat pentru a reflecta aceste schimbări.

Care sunt principalele probleme care pot apărea atunci când curriculum-ul este învechit?

- Irelevanța Tehnologică - Studenții pot învăța despre tehnologii sau metode care nu mai sunt folosite în industrie.
- Lipsa de Competențe Aplicabile - Absența unor cursuri care să acopere tehnologii sau metode actuale îi poate lăsa pe studenți nepregătiți pentru piața muncii.
- Dezavantaj Competitiv - Studenții pot pierde oportunități de angajare sau de cercetare dacă nu au competențele necesare pentru a lucra cu tehnologii moderne.
- Stagnarea Cercetării - În cazul cercetătorilor și al cadrelor didactice, un curriculum învechit poate duce la proiecte de cercetare care nu sunt în pas cu tendințele actuale, limitând astfel impactul și relevanța muncii lor.
- Lipsa de Interes din Partea Studenților - Materialele învechite și tehnologiile depășite pot diminua entuziasmul și interesul studenților pentru subiect.

Pentru a aborda aceste probleme, este esențial să revizuim periodic curriculum-ul, să se adauge noi cursuri care să reflecte inovațiile din domeniu și să se mențină o legătură strânsă cu industria pentru a înțelege ce competențe sunt în cerere.

I.6.2 Sistem de evaluare tradițional

Sistemul de evaluare în universitatea noastră variază în funcție de facultate, departament și curs, dar există câteva caracteristici și provocări comune. În general, evaluarea tinde să fie o combinație între examene teoretice, proiecte practice, laboratoare și, în unele cazuri, cercetare.

Metodele tradiționale de evaluare pot ajunge să nu mai fi adecvate pentru a măsura aptitudinile practice sau competențele transversale ale studenților. Există numeroase provocări ale metodelor de evaluare uzuale.

- Subiectivitate: Metodele de evaluare care depind de aprecierea subiectivă a cadrelor didactice pot duce la inconsistențe.
- Stres și sănătate mintală: Sistemele de evaluare intense pot contribui la nivele crescute de stres și anxietate printre studenți.
- Relevanța industriei: În domeniile tehnice rapid schimbătoare, menținerea relevanței evaluărilor față de cerințele industriei poate fi o provocare.
- Plagiat și fraudă academică: Cu disponibilitatea crescută a resurselor online, universitățile tehnice, ca și alte instituții, se confruntă cu probleme legate de plagiat și fraudă academică.
- Evaluarea Soft Skills-urilor: În timp ce competențele tehnice sunt adesea ușor de măsurat, evaluarea abilităților sociale, de leadership sau de comunicare poate fi mai dificilă.

O discuție deschisă, transparentă despre aceste aspecte și o eventuală îmbunătățire cu soluții inovative a sistemului de evaluare pentru a-l face mai just, mai eficient și mai adaptat la nevoile

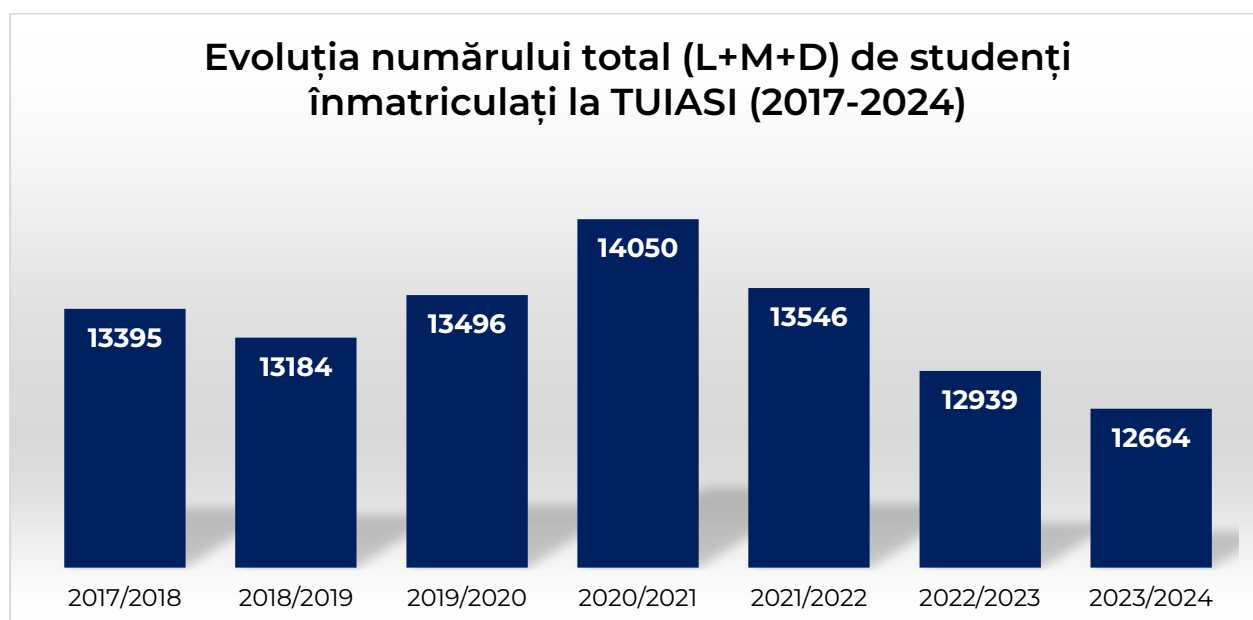
studentilor și ale pieței muncii, ne aduce mai aproape de provocările actuale și viitoare ale societății.

I.6.3 Tendință descrescătoare a numărului de studenți

Analizând rapoartele privind starea universității din ultimii ani, se constată o tendință generală de reducere a numărului total de studenți. Graficul următor prezintă evoluția numărului de studenți înmatriculați la Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași (TUIASI) de-a lungul a șapte ani academici, de la anul universitar 2017/2018 până la 2023/2024. Observăm așadar următoarele tendințe:

- În anul academic 2017/2018, numărul de studenți înmatriculați a fost de 13.395.
- A existat o ușoară scădere în 2018/2019 la 13.184 de studenți.
- În 2019/2020, numărul a scăzut puțin mai mult la 13.496.
- În 2020/2021, numărul a crescut semnificativ la 14.050, indicând o posibilă creștere a interesului sau a capacității universității de a atrage mai mulți studenți.
- Anul academic 2021/2022 arată o ușoară scădere la 13.546 de studenți înmatriculați.
- În 2022/2023, se observă o scădere mai pronunțată la 12.939.
- Pentru anul academic 2023/2024, numărul de studenți înmatriculați scade și mai mult la 12.664.

Această tendință descendentă din ultimii ani ar putea indica diferite provocări, cum ar fi scăderea natalității, concurența crescută între universități, schimbări în preferințele studenților sau potențial impactul pandemiei de COVID-19 asupra deciziilor studenților de a urma studii universitare. Pe lângă aceste posibile cauze externe noi trebuie să investigăm și la nivel intern cauzele fluctuațiilor și să elaborăm strategii eficiente pentru a atrage și reține studenți, asigurându-ne că TUIASI rămâne o alegere atractivă pentru educația superioară atât pentru studenții români cât și din alte țări.



I.7 CERCETARE LIMITATĂ

Lipsa fondurilor și a oportunităților pentru cercetare poate afecta dezvoltarea academică și poate împiedica colaborările interinstituționale sau internaționale. Efectele negative sunt pe termen lung, atât la nivelul instituției, cât și la nivelul dezvoltării științifice și tehnologice ale societății.

Resursele limitate pot conduce la o calitate redusă a educației, deoarece cercetarea este o componentă esențială a unei educații universitare de înaltă calitate. Lipsa oportunităților de cercetare poate face ca universitatea să fie mai puțin atractivă pentru cadrele didactice și cercetători cu mare potențial. Acest lucru poate conduce la o scădere a standardelor academice.

Cercetarea este adesea motorul inovației și al dezvoltării tehnologice. Lipsa finanțării în acest domeniu poate încetini progresul în domenii critice. Capacitatea de a conduce cercetări de înaltă calitate are un impact direct asupra reputației universității, care la rândul său poate influența finanțarea și atracția de tinere talente.

Instituțiile cu un profil de cercetare consistent au șanse mai multe să atragă finanțare suplimentară sub formă de granturi, parteneriate cu industria și alte forme de sprijin extern. Cercetarea în inginerie poate avea un impact direct asupra bunăstării și siguranței societății. Lipsa fondurilor pentru cercetare poate limita acest impact pozitiv.

Pentru cadrele didactice, oportunitățile de cercetare sunt esențiale pentru dezvoltarea profesională și pentru progresul în carieră. Lipsa acestor oportunități poate conduce la stagnare profesională. Cercetarea poate fi o sursă importantă de venituri pentru universitate, fie direct prin brevetare și licențiere, fie indirect prin atragerea de studenți și personal de înaltă calitate.

Înțelegerea acestor provocări și găsirea de soluții pentru ele poate fi definitorie pentru viitorul Universității noastre dar și pentru noi, membrii acestei comunități universitare.

I.8 DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI A “SOFT SKILLS-URILOR”

Dezvoltarea personală și îmbunătățirea „soft skills-urilor” (abilităților interpersonale) sunt aspecte esențiale în orice context educațional, dar ele pot avea o importanță cu atât mai specială într-o universitate tehnică, unde accentul se pune adesea pe competențele tehnice și științifice. Accentul pus pe studiul tehnic poate uneori neglija dezvoltarea altor aptitudini esențiale, cum ar fi gândirea critică, comunicarea și lucrul în echipă.

În domeniile tehnice, “soft skills-urile” și rezolvarea problemelor sunt esențiale pentru o carieră de succes a viitorilor absolvenți. De exemplu, un inginer sau arhitect trebuie să poată comunica eficient cu echipele de proiect și cu “stakeholderii”, (actorii interesați) nu doar să calculeze și să livreze soluții. Soft skills-urile pot ajuta studenții să colaboreze eficient în proiecte interdisciplinare, ceea ce este adesea necesar în cercetarea tehnică și științifică. Soft skills-urile pot ajuta la punerea în practică a cunoștințelor tehnice, de exemplu, în prezentarea rezultatelor unui experiment sau în lucrul cu o echipă pentru a rezolva o problemă de inginerie complexă. Tehnologia și metodologiile din domeniile tehnice evoluează rapid. Abilitatea de a învăța rapid și de a te adapta la noi situații este esențială, și aceasta este adesea o trăsătură legată de soft skills.

Abilitățile precum managementul timpului, auto-disciplina și inteligența emoțională sunt decisive pentru succesul academic și profesional. Acestea sunt adesea dezvoltate cel mai bine prin metode pedagogice care încurajează autonomia și auto-reflectarea.

În mediul academic și în cariera ulterioară, abilitățile de “leadership” (conducere) și inițiativă pot deschide numeroase uși. Astfel de calități sunt valoroase în cercetare, în managementul proiectelor, dar și în demersuri administrative precum accesarea unor finanțări în interesul instituției sau de investiții dinspre mediul economic.

Abilitățile de networking și de comunicare interpersonală sunt cheia pentru formarea de relații profesionale durabile, care pot duce la oportunități de cercetare, colaborări și dezvoltare în carieră.

Conștientizarea acestor lipsuri ne poate oferi o cale de a îmbunătăți substanțial resursa cea mai de preț din universitatea noastră adică pe noi, membrii TUIASI - cadre didactice, personal administrativ și studenți.

I.9 ACCES LA OPORTUNITĂȚI INTERNAȚIONALE

Universitățile tehnice din România se confruntă cu o serie de provocări și oportunități în contextul Uniunii Europene. Diversitatea programelor de finanțare și de colaborare, precum și mobilitatea crescută a studenților și a cadrelor didactice, oferă un teren avantajos pentru dezvoltare, dar și obstacole semnificative.

Există o competiție intensă pentru a atrage studenți, cadre didactice și fonduri de cercetare la nivel european. Universitățile din vestul Europei au adesea un avantaj în termeni de resurse și reputație. Conformarea la standardele europene, cum ar fi Procesul Bologna, poate fi o provocare, dar este necesară pentru recunoașterea internațională a diplomelor.

Limba engleză este adesea limba de predare și cercetare la nivel internațional de aceea poate reprezenta o barieră lingvistică. Aceasta poate fi o barieră atât pentru studenți cât și pentru cadrele didactice care nu au dezvoltat competențele de vorbire, scriere în limba engleză.

Navigarea prin birocrăția programelor de finanțare ale UE poate fi complicată și consumatoare de timp ceea ce conduce la accesul limitat la fonduri. Menținerea unor standarde înalte de calitate și modernizarea metodelor de predare sunt esențiale pentru a rămâne competitiv pe scena europeană.

Crearea și menținerea unei imagini pozitive la nivel internațional este vitală pentru a atrage talente și investiții iar asta se traduce prin "Reputație și Branding". Abilitatea de a răspunde rapid la schimbările din domeniile tehnice și la cerințele pieței muncii este capitală pentru succesul la nivel internațional. Trebuie să fim inovativi și cu adaptabilitate crescută.

- În acest sens continuarea și dezvoltarea principalelor oportunități internaționale este necesară: mobilitatea Studenților și a Cadrelor Didactice prin programele precum Erasmus+ oferă oportunități excelente de schimb cultural și academic.
- Finanțare și granturi: Există numeroase surse de finanțare disponibile pentru cercetare și dezvoltare prin programele UE.
- Colaborare internațională: Oportunitățile pentru parteneriate de cercetare și proiecte comune sunt abundente.
- Acces la piața muncii a UE: Studenții au acces la o piață a muncii mult mai mare, iar universitățile pot colabora mai ușor cu industria la nivel european.
- Standardizare și calitate: Conformarea la standardele europene poate duce la o îmbunătățire a calității învățământului și a cercetării.

Înțelegerea acestor dinamici este hotărâtoare pentru prezența noastră ca universitate în ierarhia internațională. Abilitatea de a naviga aceste provocări și de a capitaliza pe oportunitățile oferite de apartenența la Uniunea Europeană poate fi un factor de diferențiere important față de alte instituții conducând la obținerea unor rezultate cu performanță ridicată. Mobilitatea forței de muncă la nivelul Uniunii Europene este un aspect ce nu trebuie neglijat, ba dimpotrivă trebuie valorificat.

I.10 ADAPTABILITATE ȘI REZILIENȚĂ

Adaptabilitatea și reziliența sunt două caracteristici importante pentru orice universitate tehnică, inclusiv pentru Universitatea Tehnică din Iași sau alte instituții similare.

Adaptabilitate

Universitățile tehnice se confruntă adesea cu schimbări rapide în domeniul tehnologiei și cercetării. Abilitatea de a adapta curriculumul, metodele de predare și infrastructura de cercetare pentru a rămâne relevante este majoră. Adaptabilitatea poate include, de asemenea, formarea continuă a cadrelor didactice și colaborarea cu industria pentru a rămâne la curent cu cerințele pieței muncii.

Analizând evoluția extrem de rapidă a tehnologiilor, a necesității și provocărilor pieței muncii, Universitatea noastră trebuie să țină pasul permanent cu acestea și să reușească să adopte noi strategii în abordarea educațională și științifică.

- **Schimbări tehnologice:** IA (Inteligența artificială) reprezintă un domeniu în continuă schimbare, cu inovații și progrese tehnologice constante. Universitatea noastră – TUIASI trebuie să se adapteze pentru a rămâne relevantă și pentru a oferi studenților cunoștințe actualizate.
- **Interdisciplinaritate:** IA intersectează diverse domenii, de la informatică și inginerie până la etică și legislație. Universitățile trebuie să promoveze abordări interdisciplinare pentru a pregăti studenții pentru complexitatea realității profesionale.
- **Competențe cerute:** Piața muncii cere tot mai multe competențe legate de IA, cum ar fi "machine learning", analiza de date și robotică. Absolvenții trebuie să fie bine pregătiți pentru a răspunde acestor cerințe.
- **Inovare și creativitate:** Companiile caută absolvenți capabili să inoveze și să aplice soluții IA în diverse industrii, ceea ce necesită o bază solidă de cunoștințe și abilități de rezolvare a problemelor complexe.
- **Curriculum dinamic:** Programele de studiu trebuie să fie actualizate constant pentru a include cele mai noi tehnologii și metodologii în IA.
- **Metode de predare inovatoare:** Utilizarea IA în educație poate oferi experiențe de învățare personalizate și eficiente, precum tutoriale inteligente sau laboratoare virtuale.
- **Proiecte de cercetare:** În general universitățile tehnice trebuie să fie în fruntea cercetării în IA, explorând noi aplicații și abordări, și contribuind astfel la dezvoltarea acestui domeniu.
- **Colaborări industriale:** Parteneriatele cu industria pot susține cercetarea aplicată și pot ajuta la transferul de tehnologie de la academia la sectorul privat de aceea atragerea mediului economic privat spre universitate și creșterea rolului consultativ al acestora este o condiție ce va trebui îndeplinită.
- **Responsabilitate și efecte sociale:** Este esențial ca TUIASI să abordeze și aspectele etice și impactul social al IA, pregătind profesioniști conștienți de responsabilitățile lor.
- **Resurse și echipamente:** Investiții în resurse și infrastructură actualizate sunt necesare pentru a susține cercetarea și educația în IA.

Prin adaptarea la evoluția IA, universitățile tehnice nu numai că își îmbunătățesc oferta educațională și relevanța pe piața muncii, dar contribuie și la avansarea cunoștințelor și dezvoltarea societății în ansamblul său. Această adaptare reprezintă un pas esențial spre pregătirea unei noi generații de profesioniști capabili să navigheze și să modeleze viitorul tehnologic.

Reziliența

Reziliența unei universități se referă la capacitatea sa de a face față provocărilor și schimbărilor, menținându-și în același timp calitatea învățământului și integritatea academică. Această abilitate de a face față și de a se recupera din dificultăți, cum ar fi crizele financiare sau pandemiile este necesar a fi considerată și dezvoltată. Reziliența poate fi măsurată în funcție de cât de bine o universitate își poate menține standardele academice și de cercetare în fața tuturor provocărilor actuale și viitoare cum ar fi:

- adaptabilitatea la evoluții tehnologice rapide,
- schimbări în finanțarea educației,
- fluctuații demografice și alte presiuni externe.

O universitate rezilientă demonstrează flexibilitate în abordarea pedagogică, inovând în metodele de predare și cercetare pentru a răspunde nevoilor specifice ale studenților și societății. De asemenea, **reziliența** se manifestă în capacitatea de a susține și dezvolta o **comunitate academică unită și implicată**, capabilă să navigheze prin incertitudini și să transforme obstacolele în oportunități pentru creștere și progres. În esență, reziliența unei universități reflectă forța și vitalitatea sa în fața schimbărilor constante și a provocărilor complexe ale lumii contemporane.

II. OBIECTIVE MANAGERIALE

Pe baza analizei situației curente și a nevoilor imediate ale universității, ținând cont de dinamica schimbărilor în domeniul educației tehnice și a cerințelor pieței muncii propun membrilor comunității universitare realizarea obiectivelor prezentate în continuare urmând ca acestea să fie detaliate pe larg în continuarea programului. Cred cu convingere că implementarea acestora va contribui semnificativ la îmbunătățirea calității educației, cercetării și a vieții academice la Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași.

Nr. crt.	Denumire obiectiv	Necesitate	Soluție propusă
1	Îmbunătățirea condițiilor de muncă și (re)motivarea cadrelor didactice	Condițiile de muncă suboptimale cu supraîncărcarea profesorilor și lipsa recunoașterii pot duce la reducerea motivării profesorilor.	Creșterea satisfacției profesionale prin îmbunătățirea condițiilor de lucru și prin recunoașterea meritelor. Asigurarea stabilității financiare și creșterea veniturilor. Atragerea de noi cadre didactice. Utilizarea tehnologiei.
2	Învățământ superior de calitate și absolvenți de succes	Metodele depășite și curriculum-ul învechit nu mai corespund cerințelor actuale ale industriei. Metodele tradiționale de evaluare nu reflectă întotdeauna competențele reale ale studenților. Pregătirea tehnică fără dezvoltarea competențelor interpersonale poate limita succesul profesional al absolvenților.	Revizuirea și modernizarea continuă a programelor de studiu pentru a asigura relevanța și calitatea învățământului. Implementarea unor metode de evaluare diversificate și orientate spre competențe practice și aplicative. Integrarea modulelor de dezvoltare personală și „soft skills” în curriculum pentru a forma absolvenți bine pregătiți.
3	Promovarea cercetării aplicate și interdisciplinare	Fonduri limitate și lipsa unui mediu stimulativ restricționează activitățile de cercetare.	Stimularea cercetării prin finanțări adecvate și promovarea colaborărilor interdisciplinare și internaționale.
4	Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativă prin accelerarea digitalizării	Procesele administrative ineficiente consumă timpul cadrelor didactice și afectează eficiența. Absența unui sistem informatic cuprinzător limitează accesul la informații și eficiența administrativă.	Simplificarea procedurilor și implementarea de sisteme informatice pentru a economisi timp și a îmbunătăți fluxul de lucru.
5	Modernizarea infrastructurii educaționale și de cercetare prin dezvoltarea de spații multifuncționale pentru studenți și profesori	Echipamentele învechite limitează calitatea educației practice și de cercetare aplicată esențială în inginerie. Lipsa spațiilor de relaxare și interacțiune afectează calitatea vieții academice și sociale.	Investiții în echipamente moderne și laboratoare de ultimă generație, importante pentru a menține universitatea competitivă și relevantă.
6	Îmbunătățirea accesului la oportunități internaționale	Participarea limitată la programe internaționale restrânge expunerea globală și oportunitățile de colaborare.	Extinderea accesului la programe de schimb, colaborări internaționale și proiecte de cercetare la nivel global. Creșterea numărului de studenți și de secții cu predare în limba engleză, programe transnaționale.

II.1 ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ ȘI (RE)MOTIVAREA CADRELOR DIDACTICE

Cadrele didactice și personalul administrativ sunt resursa umană cea mai de preț din universitatea noastră, iar fără o înclinare atentă asupra problemelor și nevoilor acestora nu vom putea îmbunătăți starea generală și nici să atingem noi niveluri de performanță mult mai bune.

Crearea unei comunități de profesori implicați, devotați, apreciați și motivați este un obiectiv ambițios, dar foarte important pentru a crește calitatea și satisfacția la locul de muncă. Rezultatele nu vor întârzia să apară dacă cei care ar trebui să producă aceste rezultate, adică profesorii și personalul administrativ vor avea energia necesară și fericirea locului de muncă la care majoritatea dintre noi merg pentru întreaga viață profesională. Aspectele pe care le vom avea în vedere pentru a îmbunătăți acest capitol sunt prezentate în continuare:

II.1.1 Promovarea la funcțiile didactice de conferențiar și/ sau profesor

Promovarea în rândurile cadrelor didactice universitare, de la funcții precum șef de lucrări la conferențiar și profesor universitar, implică în prezent criterii foarte riguroase și competitive. Unul dintre aceste criterii este obținerea de granturi de cercetare, o sarcină dificilă dat fiind numărul extrem de limitat și distribuția neechilibrată a acestora în diverse domenii ingineresti.

Această situație prezintă provocări semnificative, întrucât nu toți candidații pot accesa aceste resurse limitate, ceea ce poate conduce la un viitor deficit pronunțat de cadre didactice cu grad de conferențiar sau profesor. Această problemă este deosebit de relevantă în contextul reacreditării programelor de studiu ale universității, unde prezența unui corp didactic bine structurat și adecvat este esențială.

Pentru a rezolva această problemă, **propun o abordare alternativă pentru evaluarea și promovarea cadrelor didactice** dar care trebuie **susținută** în primul rând **prin vot** de comunitatea academică TUIASI (prin alegerea mea în poziția de reprezentant al TUIASI în **funcția de rector**) și apoi cerută la nivelul CNADTCU. Acestea ar putea include **recunoașterea altor forme de excelență academică**, cum ar fi **publicațiile de calitate, impactul internațional, contribuția la educație și inovare în predare, participarea la proiecte de cercetare și consultanță cu mediul economic, atragerea de fonduri de cercetare prin diverse surse ori “crowdfunding”, sau implicarea activă în dezvoltarea comunității academice și a studenților**. Astfel de criterii predictibile și cuantificabile vor oferi o imagine mai completă a competențelor și contribuțiilor unui cadru didactic, dincolo de capacitatea de a obține finanțări în cele foarte puține oportunități.

II.1.2 Cultură organizațională

Recunoaștere și apreciere

Un sistem de recompense și recunoaștere pentru munca depusă poate motiva profesorii să dea tot ce au mai bun. Acest lucru este valabil și pentru personalul tehnic administrativ și auxiliar de care trebuie să avem grijă în aceeași măsură. În fiecare an de Zilele Universității vom reinventa evenimentul consultând comunitatea universitară și lansând un concurs de idei, iar cele mai bune vor fi sprijinite cu resurse pentru a fi implementate.

Comunicare deschisă

Un mediu în care oamenii se simt confortabili să împărtășească idei și să ofere feedback poate contribui la o cultură sănătoasă. De aceea vom crea spațiile și mediile potrivite, vom deschide

larg ușile pentru ca oricine are inițiativă sau feedback de oferit să știe că poate fi ascultat fără teama de a fi privit într-un mod neprietenesc.

II.1.3 Starea de bine

Echilibrul între muncă și viață personală

Respectarea acestui echilibru este importantă pentru bunăstarea pe termen lung și pentru prevenirea “burnout-ului”, așadar acest aspect este o prioritate absolută. Vom eficientiza relaxarea normelor didactice pentru a nu supraîncărca profesorii cu foarte multe ore. De asemenea cei care doresc să inoveze în direcția didactică, să coordoneze lucrări de licență sau disertații ori să organizeze și să coordoneze competiții studentești vor beneficia de tot sprijinul managementului prin granturi interne financiare din fonduri private. Totodată se va încuraja și stimula prin aprecierea corespunzătoare la nivel de activitate didactică a acestor activități inclusiv prin reducerea normelor sau stimulente financiare.

Vom organiza o dată pe an un Teambuilding al cadrelor didactice TUIASI, care va include un program bine organizat de ateliere, conferințe, workshopuri dar și evenimente de socializare. Aceasta este o oportunitate excelentă de a consolida relațiile de colaborare, de a stimula creativitatea și de a îmbunătăți comunicarea. Vom avea ateliere sau dezbateri pe teme de interes comun, cum ar fi inovații în pedagogie, tehnologii educaționale sau metode de cercetare ori accesare fonduri. Acestea vor include “speakeri” invitați, workshop-uri interactive și sesiuni de brainstorming.

Vom organiza activități de voluntariat alături de studenți, cum ar fi plantarea de copaci, curățarea unui parc sau participarea la un proiect comunitar. Acestea nu numai că promovează lucrul în echipă, dar contribuie și la responsabilitatea socială.

Suport psihologic

Uneori, profesorii pot avea nevoie de suport pentru a face față stresului și presiunii. Vom fi alături unii de alții și ne vom susține profesional și emoțional pentru suntem o comunitate.

II.1.4 Creșterea atractivității spre studii doctorale și cariera academică

Creșterea atractivității studiilor doctorale și a carierei academice poate fi realizată prin implementarea unei serii de strategii inovative și prin oferirea de oportunități valoroase pentru studenți și cercetători. În continuare se propun câteva soluții pentru a atinge acest obiectiv:

1. **Burse și finanțare:** Oferirea de burse competitive și finanțare suficientă pentru doctoranzi pentru a-i sprijini pe parcursul studiilor și cercetărilor.
2. **Programe de mentorat:** Crearea de programe de mentorat care să lege doctoranzii de mentori experimentați pentru a-i ghida în dezvoltarea carierei academice.
3. **Oportunități de cercetare:** Asigurarea accesului la facilități de cercetare de ultimă oră și la proiecte inovatoare care să stimuleze interesul și pasiunea pentru descoperire și inovație.
4. **Conferințe și workshop-uri:** Organizarea și sponsorizarea participării la conferințe naționale și internaționale, precum și la workshop-uri de specialitate, pentru a încuraja schimbul de idei și colaborarea.
5. **Publicarea lucrărilor:** Încurajarea și sprijinirea financiară a doctoranzilor în publicarea rezultatelor cercetării în jurnale recunoscute și la conferințe de prestigiu.

6. **Parteneriate cu industria:** Stabilirea de parteneriate cu industria pentru a permite doctoranzilor să lucreze la probleme reale și să își îmbunătățească abilitățile practice și de cercetare aplicată.
7. **Flexibilitatea programelor:** Adaptarea programelor doctorale pentru a permite studiilor interdisciplinare și cercetării care traversează granițele tradiționale ale disciplinelor.
8. **Formare didactică:** Oferirea de cursuri și ateliere pentru dezvoltarea abilităților de predare și didactică, pregătind doctoranzii pentru cariera academică.
9. **Promovarea succeselor:** Celebrarea și promovarea realizărilor doctoranzilor și absolvenților programelor doctorale pentru a inspira și motiva noii studenți.
10. **Carieră postdoctorală:** Dezvoltarea unor trasee clare și atractivitatea posturilor postdoctorale care oferă oportunități de avansare în carieră.
11. **Asigurarea stabilității:** Crearea de poziții academice pe termen lung sau cu perspectiva stabilă pentru doctoranzi și post-doctoranzi pentru a reduce incertitudinea profesională.
12. **Rețele academice:** Încurajarea creării și participării la rețele academice pentru sprijin, colaborare și partajarea de resurse.

II.1.5 Accesul la resurse

Dezvoltare profesională

Oferirea de resurse și oportunități pentru dezvoltarea profesională continuă este capitală. Oricine va dori să acceseze fie resurse financiare, fie materiale va putea solicita acest lucru iar managementul va face tot posibilul pentru a identifica soluțiile potrivite. Aici sunt incluse sprijin în elaborarea cererilor de finanțare pentru cercetare, participările la apeluri, acordarea de împrumuturi, susținerea participărilor la conferințe internaționale pe baza unor indicatori de performanță de comun acord agreeți în comunitatea universitară.

Tehnologie și materiale

Asigurarea resurselor necesare, cum ar fi tehnologie modernă și materiale didactice, poate ajuta profesorii să fie mai eficienți. Ne vom planifica atent din timp toate nevoile și resursele și vom apela la toate instrumentele posibile inclusiv susținerea din partea mediului privat pentru a le obține și utiliza în activitățile desfășurate.

Vom pune la punct un sistem digital de tip “remote” pentru accesarea unei mașini virtuale a softurilor utilizate cu licență academică. Astfel nu va mai fi nevoie de n licențe pentru fiecare laborator ci fiecare laborator va putea accesa suita de aplicații software pe o mașină virtuală capabilă să ruleze simultan toate cererile din universitate. Acest sistem este foarte mult utilizat în prezent în cadrul companiilor multinaționale care au lucrători pe tot mapamondul, infrastructura fizică fiind localizată într-un singur loc.

În vederea identificării eventualelor probleme și soluții optimizate vom organiza periodic concursuri de tip “Hackaton” în comunitatea universitară cu echipe mixte de studenți care vor lucra și colabora la nivel interdisciplinar în vederea îmbunătățirii aspectelor ce țin de dezvoltarea universității sau a unor potențiale proiecte de cercetare.

II.1.6 Autonomie și consultare democratică

Flexibilitate

Profesorii vor avea garantată autonomia și flexibilitatea în modul în care își structurează cursurile și metodele de predare. De asemenea resursa cea mai de preț, timpul va fi optimizat pentru fiecare parte implicată pentru a se bucura cât mai mult și de calitate de acesta.

Săptămâna de lucru de 4 zile + 1

Implementarea unei săptămâni de lucru de **patru zile** în loc de cinci la o instituție universitară, cum ar fi Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, reprezintă o schimbare semnificativă, care ar putea avea numeroase beneficii, dar și provocări. Implementarea unei săptămâni de lucru de **patru zile** poate conduce la o mai bună echilibrare a vieții profesionale cu cea personală, la creșterea productivității și a satisfacției în rândul angajaților și, potențial, la o reducere a costurilor operaționale. Cu toate acestea, o astfel de schimbare necesită o planificare atentă, flexibilitate și adaptabilitate pentru a ne asigura că obiectivele educaționale și de cercetare ale universității rămân neafectate. În cele 4 zile din săptămână de luni până joi se pot realiza majoritatea activităților didactice cu respectarea tuturor timpilor legali de lucru și pauze, evident readaptând programul de 8 ore sau reaşezând activitățile în zilele săptămânii pentru a rămâne liberă în general ziua de vineri. Aceasta poate fi dedicată activităților de ședințe, de cercetare, tutoriat ș.a.m.d.

Mai jos sunt prezentate câteva aspecte despre cum ar putea fi abordată această implementare:

1. **Analiză și planificare riguroasă:** Înainte de orice, este necesară o analiză aprofundată a impactului pe care o astfel de schimbare îl va avea asupra tuturor aspectelor universității - de la predare și cercetare, până la administrare și servicii pentru studenți. Pe baza acestei analize, se poate elabora un plan detaliat de implementare.
2. **Flexibilizarea orarului de predare:** O provocare majoră este reorganizarea orarului de predare astfel încât să se asigure acoperirea tuturor materiilor și laboratoarelor într-o perioadă mai scurtă. Acest lucru ar putea implica extinderea orelor de curs pe parcursul celor patru zile sau utilizarea mai intensivă a metodelor de predare online.
3. **Adaptarea programelor de cercetare:** Cercetarea academică, care este adesea mai flexibilă în ceea ce privește orarul, ar putea fi adaptată pentru a se încadra într-un program de lucru comprimat, cu posibilitatea de a continua anumite activități de cercetare sau colaborări în ziua liberă suplimentară.
4. **Servicii administrative și suport pentru:** Este esențial să se asigure că serviciile administrative și suportul pentru studenți rămân disponibile și eficiente. Acest lucru poate implica schimburi de lucru pentru personalul administrativ sau folosirea tehnologiei pentru a oferi servicii non-stop în sistem digital pe platforme funcționale on line.
5. **Pilotarea și evaluarea inițiativei:** Implementarea ar putea începe cu un program pilot în anumite departamente sau facultăți, urmată de o evaluare atentă a impactului asupra performanței academice și a satisfacției atât a angajaților, cât și a studenților.
6. **Comunicare eficace și feedback:** Este esențială menținerea unei comunicări deschise cu toți membrii comunității universitare și colectarea feedback-ului lor. Acest lucru poate ajuta la ajustarea planului de implementare și la abordarea oricăror probleme care pot apărea.

7. **Considerații legale și contractuale:** Trebuie luate în considerare aspectele legale și contractuale, inclusiv modificarea contractelor de muncă și asigurarea conformității cu legislația muncii.

Implicare în decizii

Includerea profesorilor în procesul de luare a deciziilor la nivel instituțional poate îmbunătăți sentimentul de apartenență și investire personală. Periodic vom face consultări reale și vom lua măsuri pe baza feedback-ului oferit. Se vor organiza regulat sondaje și consultări pentru a asculta opinia profesorilor și personalului administrativ pe diverse subiecte. Această abordare poate ajuta la identificarea problemelor curente și a zonelor care necesită îmbunătățiri. Prin această abordare nu numai că valorizăm expertiza și experiența cadrelor didactice și a personalului administrativ, dar și calitatea deciziilor luate va crește substanțial. Aceasta poate conduce la un mediu academic mai dinamic, inovativ și receptiv la nevoile comunității universitare.

II.1.7 Colaborare cu sindicatul salariaților și suport pentru sănătatea angajaților

Colaborarea dintre managementul universitar și sindicatul salariaților în cadrul universității noastre este foarte important și consider că trebuie dezvoltată această legătură mai ales pentru faptul că aproape 80% dintre angajați sunt și membri de sindicat. Direcțiile pe care ele propun pentru această colaborare pornind de la experiența personală sunt următoarele:

1. **Dialogul constructiv și continuu:** O comunicare efectivă și transparentă între management și sindicat este esențială. Este important să se stabilească un cadru de dialog regulat, unde ambele părți să poată prezenta și discuta problemele și soluțiile lor. Acest dialog va fi unul deschis, bazat pe respect și înțelegere reciprocă.
2. **Evaluarea condițiilor de muncă:** O colaborare strânsă în evaluarea condițiilor de muncă poate contribui semnificativ la îmbunătățirea sănătății și siguranței angajaților. Acest lucru include analiza ergonomică a spațiilor de lucru, asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur și implementarea de măsuri preventive pentru reducerea riscurilor de accidente și boli profesionale.
3. **Dezvoltarea profesională continuă:** Managementul universitar și sindicatul pot colabora pentru a oferi oportunități de dezvoltare profesională și formare continuă pentru angajați. Acest lucru ar putea include ateliere, seminarii, cursuri de formare și programe de mentorat, care contribuie la creșterea competențelor și la menținerea relevanței profesionale a personalului.
4. **Programe de asistență pentru angajați:** Implementarea de programe de asistență pentru angajați, cum ar fi consiliere psihologică, programe de gestionare a stresului, și servicii de sănătate la locul de muncă, poate fi un aspect cheie în protejarea sănătății angajaților și îmbunătățirea calității vieții lor.
5. **Flexibilitate și echilibru între viața profesională și cea personală:** Încurajarea unui echilibru sănătos între muncă și viața personală este esențială pentru bunăstarea angajaților. Aceasta poate include flexibilitate în programul de lucru, posibilitatea de telemuncă acolo unde este posibil și încurajarea luării pauzelor și a concediilor.

Protejarea sănătății angajaților și oferirea de servicii de sănătate suplimentare celor publice

Resursa umană este cea mai de preț de aceea trebuie să facem tot posibilul pentru a o proteja și a o menține la un nivel cât mai ridicat de sănătate și stabilitate. Prin colaborarea cu SSUT și mediul privat vom aplica câteva strategii în acest sens.

1. **Parteneriate cu clinici private:** Universitatea poate încheia parteneriate cu clinici private în colaborare cu SSUT, pentru a oferi angajaților acces la servicii medicale de calitate. Aceste parteneriate pot include reduceri la consultații, tratamente sau investigații medicale, fiind un beneficiu valoros pentru personal.
2. **Programe de prevenire și screening:** Implementarea unor programe periodice de prevenire și screening pentru depistarea precoce a problemelor de sănătate este vitală. Acestea pot include teste de rutină, cum ar fi analize de sânge, măsurarea tensiunii arteriale, screening pentru cancer etc.
3. **Programe de wellness și fitness:** Oferirea de abonamente la săli de sport sau la baza sportivă proprie și promovarea unui stil de viață activ contribuie la menținerea sănătății fizice și mentale a angajaților.
4. **Seminarii și ateliere de educație pentru sănătate:** Organizarea de seminarii și ateliere unde angajații pot învăța despre nutriție, gestionarea stresului, importanța exercițiului fizic și alte subiecte legate de sănătate îi poate ajuta să facă alegeri mai sănătoase în viața de zi cu zi.

II.1.8 Evaluare și feedback autentic

Evaluări obiective

Sistemele de evaluare ar trebui să fie echitabile, transparente și să se bazeze pe multiple criterii pe toate planurile implicate în activitatea universitară..

Îmbunătățire continuă

Feedback-ul constant și constructiv poate ajuta la îmbunătățirea continuă. Pentru a atinge aceste obiective, conducerea universității și cadrele didactice trebuie să lucreze constant împreună într-un efort colectiv.

II.2 ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR DE CALITATE ȘI ABSOLVENȚI DE SUCCES

Continuarea îmbunătățirii procesului de predare și învățare, cu accent pe tehnologie și metode interactive.

II.2.1 Calitatea curriculumului

- **Actualizarea programelor de studiu:** Asigurarea unui curriculum relevant și actual, care să răspundă atât nevoilor academice, cât și celor ale industriei.
- **Flexibilitate și personalizare:** Oferta de cursuri opționale sau trasee academice care să permită o mai mare personalizare a pregătirii studenților.

II.2.2 Metodologii didactice inovative

- **Învățare centrată pe student:** Utilizarea de metode didactice care să pună studentul în centrul procesului educațional (ex. învățare bazată pe proiecte, experimentare).
- **Integrarea tehnologiei:** Utilizarea eficientă a tehnologiei în procesul de învățare (platforme online, simulări, utilizarea IA etc.)

II.2.3 Suport academic și orientare în carieră

- **Consiliere și mentorat:** Programe de consiliere academică și mentorat pentru a ghida studenții în parcursul lor academic și profesional.
- **Parteneriate cu industria:** Stagii, proiecte practice și colaborări cu companii și organizații într-un mod bine organizat, pentru a facilita accesul la stagii de practică și trecerea la viața profesională.

II.2.4 Evaluare și calitate

- **Standarde ridicate:** Stabilirea unor criterii clare și transparente de evaluare a performanței academice.
- **Feedback continuu:** Sisteme de evaluare și feedback care să permită îmbunătățirea continuă.

II.2.5 Internaționalizare și diversitate

- **Mobilități academice:** Oportunități pentru studii sau stagii în străinătate.
- **Programe de studiu în limba engleză:** Dezvoltarea secțiilor cu predare în limba, engleză, promovarea acestora și atragerea de studenți din spațiul Uniunii Europene.
- **Campus divers și incluziv:** Crearea unui mediu academic care să încurajeze diversitatea și incluziunea.

II.2.6 Dezvoltarea competențelor “soft”

- **Comunicare și lucru în echipă:** Încorporarea în curriculum a activităților care îmbunătățesc competențele de comunicare și de lucru în echipă.
- **Leadership și antreprenoriat:** Programe și cursuri care să încurajeze dezvoltarea abilităților de leadership și antreprenoriat.

II.3 PROMOVAREA CERCETĂRII APLICATE ȘI INTERDISCIPLINARE

Critic pentru misiunea noastră ca universitate de cercetare avansată și educație și care stă la baza a ceea ce transmitem mai departe viitoarelor generații este cercetarea care trebuie să aibă un impact real în lume.

Vom continua să dezvoltăm programele de cercetare doctorală cu noi idei și resurse diverse. Vom crește baza de recrutare a studenților masteranzi și doctoranzi pentru a dezvolta o comunitate de cercetare puternică ce va crește prezența în publicații de prestigiu și va produce impact în contextul economic.

Vom căuta noi tendințe în domeniul ingineriei astfel încât efortul și resursele implicate în programele de cercetare să îndeplinească nevoile secolului 21. Rezultatele cercetărilor noastre vor fi de calitate înaltă și vor avea impact semnificativ în literatura de specialitate. Se vor încuraja activitățile de cercetare în grupuri tematice și vor fi sprijinite financiar și logistic inițiativele cadrelor didactice și ale doctoranzilor. Vor fi create granturi interne ce vor oferi prilejul implicării și beneficiarii de sprijin și apreciere.

Vom sprijini corpul profesorilor să depășească cerințele minime obligatorii și vom recruta, menține și dezvoltă o comunitate academică și de cercetare performantă la nivel internațional. Vom crește o nouă generație energetică și entuziastă de cercetători doctoranzi și post-

doctoranzi căutând resurse pentru a le oferi un mediu propice finalizării cu excelență a programelor de cercetare.

Ne vom asigura că cercetările noastre se vor alinia la oportunitățile de finanțare publice și private pentru a avea suficiente resurse financiare și materiale pentru a obține rezultate consistente și credibile.

II.3.1 Relevanța socială și tehnică

Cercetarea ar trebui să abordeze probleme acute ale societății actuale și viitoare, cum ar fi schimbările climatice, construcțiile sustenabile sau eficiența energetică, pentru a avea un impact semnificativ asupra societății. Această abordare este esențială pentru a genera un impact semnificativ și durabil. Prin concentrarea pe schimbările climatice, cercetarea poate contribui la dezvoltarea de tehnologii inovatoare și soluții practice pentru a reduce emisiile de carbon și pentru a îmbunătăți adaptabilitatea comunităților la efectele climatice schimbătoare.

În domeniul construcțiilor durabile, cercetarea poate propulsa dezvoltarea de materiale noi, mai eficiente din punct de vedere energetic și mai puțin dăunătoare pentru mediu, îmbunătățind astfel sustenabilitatea infrastructurii urbane și rurale. De asemenea, accentul pe eficiența energetică poate stimula inovații în designul și operarea clădirilor și sistemelor urbane, contribuind la reducerea consumului de resurse și la minimizarea amprentei ecologice. Prin urmare, orientarea cercetării către aceste domenii nu numai că răspunde nevoilor imediate ale societății, dar și pune bazele pentru un viitor mai sustenabil și rezilient.

II.3.2 Aplicabilitate practică

Lucrările de cercetare ar trebui să aibă aplicabilitate directă în industrie sau în alte domenii relevante, pentru a asigura un impact real. Această abordare garantează că inovațiile și descoperirile științifice nu rămân doar în domeniul teoretic, ci sunt transformate în soluții practice, tehnologii noi și metode îmbunătățite care pot fi imediat integrate în procesele industriale sau în alte sectoare cum ar fi sănătatea, tehnologia informației sau ingineria civilă. De exemplu, cercetarea în materiale noi poate duce la dezvoltarea de compozite mai rezistente și mai ușoare, având un impact direct în industria aeronautică sau auto. De asemenea, studiile în domeniul eficienței energetice pot conduce la crearea de sisteme mai eficiente pentru gestionarea energiei în clădiri, cu aplicabilitate imediată în sectorul construcțiilor. Astfel, legătura strânsă între cercetare și aplicabilitatea sa în industrie asigură nu doar progresul științific, ci și un beneficiu palpabil pentru economie și societate în ansamblu.

II.3.3 Finanțarea cercetării

Cercetarea nu ar trebui să fie doar un "foc de paie". Ar trebui planificată astfel încât să aibă un impact pe termen lung, ceea ce adesea necesită un model de finanțare sustenabil. Un model de finanțare sustenabil ar putea include granturi, colaborări industriale, sau chiar generarea de venituri prin licențierea de tehnologii sau consultanță. Există mai multe strategii eficiente pentru a asigura resursele financiare necesare:

1. **Parteneriate cu industria:** Stabilirea de colaborări cu companii din sectorul privat poate fi o sursă semnificativă de finanțare. Aceste parteneriate pot include contracte de cercetare aplicată, unde universitatea dezvoltă soluții specifice pentru problemele industriei, sau programe de dezvoltare comună, unde universitatea și compania contribuie împreună la proiecte de cercetare.
2. **Granturi și fonduri guvernamentale:** Accesarea fondurilor guvernamentale sau a granturilor oferite de diverse agenții și organizații guvernamentale, cum ar fi fondurile

UE pentru cercetare și dezvoltare, poate oferi un sprijin financiar substanțial. Aceste granturi sunt adesea disponibile pentru proiecte care se aliniază cu prioritățile naționale sau europene în domeniul științei și tehnologiei.

3. **Programe de cooperare internațională:** Participarea la programe internaționale, cum ar fi programele de cercetare ale Uniunii Europene (de exemplu, Orizont Europa), oferă oportunități pentru finanțare, dar și pentru colaborări cu alte instituții de cercetare și universități de prestigiu.
4. **Fonduri de la “Alumni” și donații private:** Mobilizarea rețelei de absolvenți și a filantropilor interesați de educație și cercetare poate fi o sursă valoroasă de finanțare. Campanii de strângere de fonduri, evenimente de „networking” și programe de sponsorizare pot atrage donații semnificative. Vom avea astfel în fiecare an un eveniment dedicat acestor campanii în luna noiembrie în perioada Zilelor Universității.
5. **Licențierea și transferul tehnologic:** Comercializarea descoperirilor și inovațiilor centrul de transfer tehnologic Polytech poate genera venituri prin licențierea tehnologiilor sau prin crearea de start-up-uri bazate pe cercetarea universitară.
6. **Programele de “fellowship” și burse de cercetare:** Accesarea de fonduri prin programe de fellowship sau burse de cercetare dedicate, oferite de diverse organizații și fundații, poate asigura suportul financiar pentru cercetători și proiectele lor.

II.3.4 Publicare cu impact și creșterea vizibilității

Pentru a maximiza impactul rezultatelor cercetării, trebuie să le difuzăm eficient printr-o varietate de canale. Publicarea în reviste științifice recunoscute internațional cu factor de impact este fundamentală în acest sens. Prin susținerea accesului la publicarea în regim Open Access, ne asigurăm că descoperirile și inovațiile noastre sunt accesibile unei audiențe largi, inclusiv comunității științifice globale și publicului interesat. Aceasta nu doar crește vizibilitatea muncii noastre, dar și stimulează colaborări internaționale și interdisciplinare.

În plus, participarea activă la conferințe științifice oferă o platformă pentru prezentarea cercetărilor și pentru a stabili legături cu alți cercetători din domeniile conexe. Aceste interacțiuni pot duce la schimburi de idei, feedback constructiv și oportunități de colaborare.

De asemenea, utilizarea platformelor de învățământ online și a tehnologiilor digitale pentru a împărtăși cunoștințele și descoperirile noastre poate atinge un public extins și diversificat. Aceasta include nu doar comunitatea academică, ci și practicienii din industrie, decidenții politici și publicul larg. Prin aceste mijloace, ne putem asigura că cercetarea noastră are un impact real și contribuie la avansarea cunoașterii și la rezolvarea problemelor societății.

II.3.5 Interdisciplinaritate

Lucrările cu adevărat inovatoare adesea combină cunoștințe din mai multe domenii, îmbunătățind astfel șansele de a aborda probleme complexe într-un mod eficient. Această strategie stimulează, de asemenea, creativitatea și inovația, întrucât participanții sunt încurajați să gândească dincolo de paradigmele tradiționale ale propriilor lor discipline. De exemplu, aplicarea principiilor de design și arhitectură în ingineria biomedicală poate duce la dezvoltarea de noi dispozitive medicale sau tehnici de diagnosticare.

În plus, combinarea cunoștințelor din diverse domenii poate accelera procesul de inovare prin împărtășirea de resurse, metodologii și tehnologii. Acest lucru nu doar îmbunătățește eficiența în rezolvarea problemelor, dar și extinde posibilitățile de aplicare a rezultatelor cercetării în

practică. Astfel, interdisciplinaritatea nu este doar un mijloc de a genera inovații, ci și un catalizator pentru progresul științific și tehnologic.

II.3.6 Etica și Integritate

Cercetarea cu impact nu numai că trebuie să fie finanțată sustenabil, dar și să se bazeze pe etică și integritate științifică.

II.3.7 Implicarea comunității

Includerea comunităților afectate de cercetare în procesul de luare a deciziilor poate contribui la crearea unor soluții mai eficiente și mai acceptabile social. Vom organiza periodic evenimente dedicate comunității locale interesată de cunoașterea științifică, tehnologică ori educațională.

II.4 REDUCEREA BIROCRAȚIEI ȘI EFICIENTIZAREA ADMINISTRATIVĂ PRIN ACCELERAREA DIGITALIZĂRII

Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativă reprezintă o prioritate în cadrul universității pentru a îmbunătăți eficiența proceselor interne și pentru a oferi o experiență mai bună atât pentru studenți, cât și pentru personal. Implementarea unui sistem informatic integrat la nivelul universității poate juca un rol deosebit de important în acest sens.

- Centralizarea datelor: Un sistem informatic integrat permite centralizarea datelor, facilitând accesul rapid și eficient la informații. Acest lucru reduce necesitatea de a menține multiple baze de date separate, ceea ce poate duce la redundanțe și erori.
- Automatizarea proceselor: Prin automatizarea proceselor administrative, cum ar fi înscrierile, programările examenelor, gestionarea notelor și a absențelor, se economisește timp și se reduce potențialul de eroare umană. Automatizarea poate, de asemenea, să simplifice procedurile complexe, făcându-le mai ușor de urmărit și de înțeles.
- Interfață prietenoasă pentru utilizatori: Un sistem bine proiectat oferă o interfață utilizator prietenoasă, facilitând interacțiunea atât pentru personalul universitar, cât și pentru studenți. Aceasta poate îmbunătăți experiența utilizatorului și poate crește gradul de satisfacție al acestora.
- Accesibilitate și mobilitate: Sistemul integrat va fi accesibil pe diverse dispozitive, inclusiv smartphone-uri, tablete, PC oferind flexibilitate și mobilitate personalului și studenților. Acest lucru este deosebit de important pentru accesarea informațiilor și a serviciilor în orice moment și de oriunde.
- Securitatea datelor: Implementarea unui sistem informatic trebuie să includă măsuri stricte de securitate pentru protejarea datelor personale și a informațiilor sensibile. Respectarea normelor privind confidențialitatea și securitatea datelor este esențială.
- Feedback și îmbunătățiri continue: Sistemul va include un mecanism pentru colectarea feedback-ului utilizatorilor pentru a identifica punctele de îmbunătățire. Îmbunătățirile continue, bazate pe feedback-ul primit, vor asigura că sistemul rămâne relevant și eficient pe termen lung.
- Training și suport: Se vor organiza cursuri de training adecvat și suport continuu pentru utilizatorii sistemului, pentru a asigura o tranziție lină și o utilizare eficientă a noilor tehnologii.
- Se va proiecta o aplicație software dedicată ce va conține profilul fiecărui student (situație note, absențe, restanțe) situație financiară (taxe, burse) etc. În aceeași aplicație va exista un flux cu frecvență zilnică al principalelor informații administrative, sociale etc.

II.5 MODERNIZAREA INFRASTRUCTURII CAMPUSURILOR TUIASI

Pentru a satisface cerințele academice privind activitatea didactică și de cercetare sunt necesare în continuare îmbunătățiri considerabile în facilitățile existente ale Universității noastre. În primul rând vom securiza toate proprietățile universității, vom verifica cu mare atenție eventualele situații de retrocedări sau modificări din diverse alte cauze ale proprietăților printr-un departament juridic puternic și profesionist. Vom încerca să reîntregim teritoriul campusului universitar și vom spune NU, extinderii brutale a dezvoltatorilor imobiliari în jurul și în interiorul campusurilor noastre.

Pentru a ne continua activitățile într-un mod cât mai eficient și plăcut din toate punctele de vedere vom avea în vedere următoarele aspecte:

II.5.1 Sustenabilitate și eficiență energetică

- **Clădiri ecologice:** Implementarea tehnologiilor “eco-friendly”, cum ar fi panourile solare, sistemul de colectare a apei pluviale, acoperișuri verzi etc.



Imagine generată de IA reprezentând un campus academic cu clădiri verzi

- **Transport verde:** Încurajarea utilizării mijloacelor de transport ecologice și dezvoltarea unei infrastructuri pentru biciclete în campusul studentesc și academic.



Imagine generată de IA reprezentând studenți și un autobuz electric pentru universitate

II.5.2 Spații de învățământ și cercetare modernizate

- **Săli de clasă și amfiteatre modernizate:** Echiparea sălilor de curs cu tehnologie modernă pentru predare și prezentare.
- **Laboratoare de cercetare:** Investiții în laboratoare dotate cu echipamente de ultimă generație pentru cercetare și activități didactice.

II.5.3 Spații de socializare și relaxare

- **Zone verzi și de relaxare:** Crearea de spații exterioare amenajate pentru studiu și socializare.
- **Cafenele și zone de alimentație:** Oferirea de opțiuni diverse pentru mâncare și băutură, cu focus pe alimentație sănătoasă în imediata apropiere a fiecărei facultăți.



Imagine generată de IA reprezentând o zonă de tip „cafeterie” în universitate

II.5.4 Tehnologie și conectivitate

- **Acces la internet rapid:** Dezvoltarea rețelelor de internet rapide și fiabile în întregul campus.
- **Platforme educaționale online:** Dezvoltarea și încurajarea digitalizării curriculum-ului pentru platformele educaționale online.
- **Sistem digital integrat al bazelor de date:** Vom agrega bazele de date ale sistemului administrativ din universitatea noastră pentru reduce timpii de procesare a documentelor

II.5.5 Facilități pentru studenți și profesori

- **Biblioteci moderne și spații de studiu:** Crearea și modernizarea spațiilor bibliotecilor cu resurse digitale și fizice, și crearea de zone de studiu individuale sau de grup.
- **Centru de sănătate și sport:** Îmbunătățirea și extinderea facilităților sportive și de sănătate pentru bunăstarea comunității academice.
- **Bazin de înot pentru comunitatea TUIASI:** Vom relua discuțiile cu autoritățile locale pentru a realiza bazinul de înot pe amplasamentul inițiat în urmă cu mai mulți ani sau

vom identifica prin consultare internă o soluție adecvată pentru realizarea unui bazin de înot de dimensiuni reduse în zona bazei sportive a TUIASI.



Imagine generată de IA reprezentând o zonă de relaxare din campusul TUIASI

- **Patinoar:** În zona bazei sportive în perioada anotimpului rece se vor identifica soluții prin parteneriate cu mediul economic în vederea realizării cu caracter temporar a unui patinoar cu gheață artificială.
- **Skate parc și piste pentru role și biciclete:** Amenajarea unui skate park sau a pistelor pentru role și biciclete într-un campus academic nu doar îmbunătățește calitatea vieții studentești, ci și promovează un stil de viață activ și sustenabil.



Imagine generată de IA reprezentând o zonă de activități recreative din campusul TUIASI

II.5.6 Siguranță și accesibilitate

- **Sisteme de securitate actualizate:** Camere de supraveghere, acces cu card, și alte măsuri de securitate pentru o mai mare siguranță a membrilor comunității TUIASI – profesori și studenți.
- **Accesibilitate:** Asigurarea că toate clădirile și facilitățile sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități.
- **Soluții pentru parcări:** Vom identifica noi soluții pentru a organiza mai bine accesul la locurile de parcare inclusiv prin soluții de tip parcări supraetajate.
- **Organizarea traficului în campusul academic și studentesc:** Se va avea în vedere în primul rând crearea unei alternative facile pentru transportul studenților din campusul Tudor Vladimirescu spre facultăți cu amenajarea de piste dedicate în parteneriat cu PMI pentru trotinete sau biciclete. De asemenea amenajarea unei parcări de mare capacitate supraetajată va fi analizată și realizată în colaborare cu autoritățile locale și mediul de afaceri local.

II.5.7 Evenimente cu impact la TUIASI

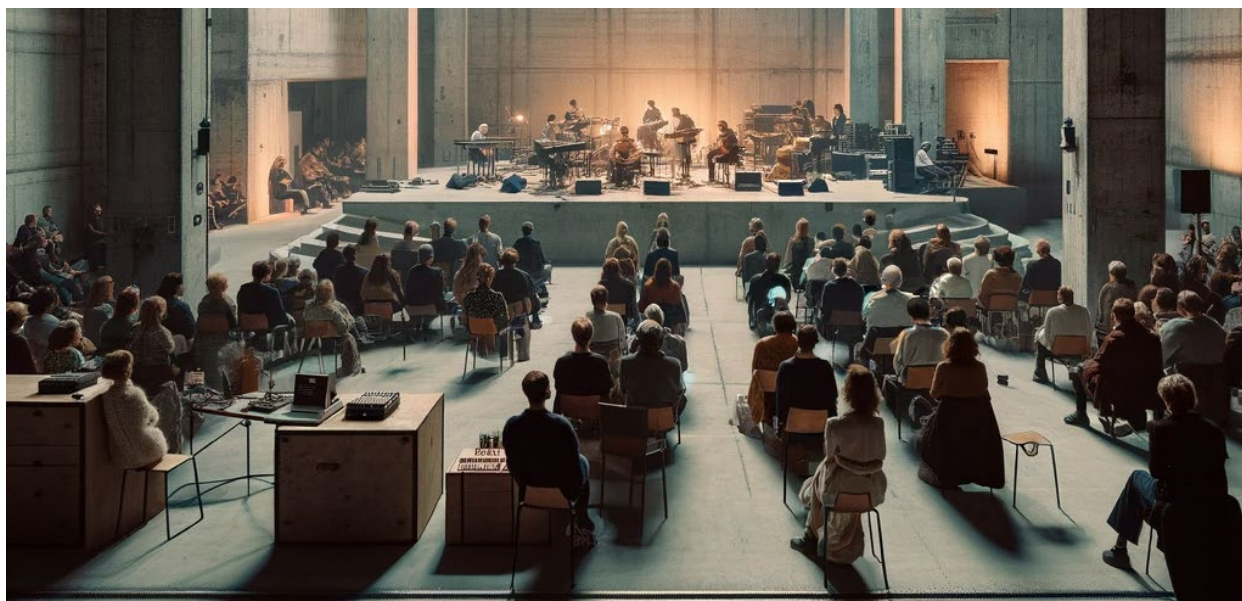
Organizarea de evenimente culturale în cadrul unei TUIASI, poate oferi oportunități unice pentru îmbinarea educației tehnice cu expresia culturală și artistică. Vom organiza expoziții în care studenții și profesorii vor prezenta lucrări de artă inspirate de domeniile lor de studiu. Aceasta poate include design industrial, arhitectură, fotografie științifică sau artă digitală. Vom invita „speakeri” (vorbitori) celebri din diferite domenii culturale și tehnice, cum ar fi arhitecți, ingineri, artiști și scriitori, pentru a ține prelegeri și a discuta despre intersecția dintre tehnologie, artă și societate.



Imagine creată cu ajutorul IA reprezentând un eveniment organizat la TUIASI

Zilele Universității Tehnice din Iași vor fi un eveniment de anvergură cu mare impact pentru comunitatea locală și națională revitalizând astfel rolul TUIASI și imaginea în societate. Vom include pe lângă invitați „speakeri” motivaționali celebri din lumea științifică sau viața socială secțiuni pentru aprecierea rezultatelor membrilor comunității științifice pe toate planurile implicate (didactic, de cercetare, fundraising, coordonare studenți, competiții internaționale, proiecte administrative inovatoare ș.a.m.d).

Vom organiza și găzdui în spațiul universității concerte sau spectacole muzicale, inclusiv recitaluri de muzică clasică, jazz sau formații moderne, unde muzicienii pot fi atât studenți, profesori cât și profesioniști din afara universității.



Imagine generată de IA reprezentând un concert într-o hală industrială

Vom organiza un festival de film care să prezinte documentare, filme scurte și lungmetraje cu tematică științifică sau tehnologică. Acesta poate fi urmat de discuții și dezbateri. Vom organiza ateliere creative în care participanții pot învăța despre diverse forme de artă, cum ar fi pictura, sculptura, sau chiar tehnici de design grafic și animație.

Vom realiza evenimente unde studenții pot expune și vinde creații proprii, de la obiecte de artizanat la invenții și proiecte tehnologice. Vom organiza concursuri unde studenții să prezinte proiecte inovatoare, care combină tehnologia cu designul și creativitatea.

II.6 COLABORĂRI INTERNAȚIONALE ȘI PARTENERIATE PUTERNICE CU MEDIUL DE AFACERI

Colaborările internaționale și parteneriatele puternice cu mediul de afaceri reprezintă componente esențiale pentru dezvoltarea unei universități moderne, inclusiv pentru Universitatea noastră. Aceste colaborări pot aduce o serie de beneficii semnificative, iar implementarea lor presupune abordarea următoarelor obiective specifice:

II.6.1 Colaborări Internaționale

1. **Schimburi de studenți și cadre didactice:** Posibilitatea de a studia sau preda în străinătate, contribuind la diversificarea experienței academice.
2. **Proiecte de cercetare comune:** Colaborări pentru cercetare interdisciplinară și acces la finanțări și resurse care nu ar fi disponibile în mod normal.
3. **Dublă diplomă și programe comune:** Crearea de programe de studiu care să ofere diplome recunoscute în multiple țări.
4. **Conferințe și evenimente:** Organizarea sau participarea la conferințe internaționale, care pot fi oportunități excelente de „networking”.

II.6.2 Parteneriate puternice cu mediul de afaceri autohton și internațional

Ne vom deschide larg ușile mediului de afaceri pe care îl vom invita să investească alături de universitate în resursa umană, care este cheia dezvoltării societății – studenții și absolvenții TUIASI. Vom colabora cu Camera de Comerț și Industrie Iași dar și alte organizații și asociații pentru a-i atrage ca parteneri în acest proces al dezvoltării viitoarelor generații de profesioniști. Prin aceste colaborări vom genera un parteneriat puternic în vederea promovării serviciilor ce pot fi realizate în cadrul TUIASI dar și pentru atragerea mediului economic privat național și internațional. Astfel vom identifica soluțiile cele mai potrivite pentru a rezolva unele dintre aspectele comune cum ar fi:

1. **Stagii și practică în industrie:** Acorduri cu companii pentru a oferi studenților experiență practică în domeniul lor de studiu.
2. **Proiecte de cercetare aplicată:** Colaborări cu industriei pentru a rezolva probleme practice prin cercetare și inovație.
3. **Donatori și sponsori:** Atragerea de fonduri din mediul privat pentru cercetare, burse studentești, sau îmbunătățirea infrastructurii.
4. **Competențe și cursuri orientate spre piața muncii:** Dezvoltarea unor programe sau module de curs în colaborare cu experți din industrie, pentru a asigura că studenții sunt pregătiți pentru cerințele pieței.

II.6.3 Aspecte administrative și logistice

1. **Contracte și acorduri legale:** Stabilirea unor termeni clari și condiții pentru fiecare parteneriat, pentru a asigura că toate părțile își îndeplinesc responsabilitățile.
2. **Coordonarea interdepartamentală:** Colaborarea între diverse departamente sau facultăți ale universității pentru a maximiza beneficiile parteneriatelor.

III. STRATEGII ȘI PLANURI DE ACȚIUNE

Pentru atingerea obiectivelor enumerate în capitolul anterior se va avea în vedere în primul și în primul rând crearea unei noi echipe de management, consolidate și profesioniste care să fie conștientă de problemele actuale ale comunității TUIASI.

III.1 O ECHIPĂ DE MANAGEMENT ALEASĂ CHIAR DE MEMBRII COMUNITĂȚII

Așa cum am susținut de-a lungul ultimilor 4 ani, **decanii facultăților** asemenea directorilor de departament sau a rectorului, ar trebui să poată fi aleși de întreaga comunitate academică. Legea Învățământului Superior 199/2023 ne spune că aceștia sunt selectați de către rectori în urma avizării de către Consiliile Facultăților a cel puțin 2 candidați.

Așadar decanii trebuie să-și reprezinte colegii din fiecare facultate în cadrul Consiliului de Administrație și nu invers, adică pe rector în fața colegilor profesori. La fel cum și rectorul trebuie să-și reprezinte colegii și comunitatea membrilor universității în fața Ministerului Educației pentru a solicita resursele necesare desfășurării în bune condiții a procesului educațional și de cercetare.

Decanul poate fi cel ales de către membrii facultății

În conformitate cu legea și respectând dorințele colegilor din fiecare facultate, voi iniția un proces de consultare în fiecare comunitate a facultăților. Acest proces va permite membrilor corpului didactic din fiecare facultate să aleagă, prin vot secret, doi candidați potențiali pentru concursul de selecție a decanilor. Candidații selectați vor fi ulterior validați în Consiliul Facultății.

Orice membru al universității poate participa la concurs, dar, în calitate de rector, voi respecta voința majorității fiecărei facultăți. Aceasta va asigura formarea unui Consiliu de Administrație implicat și dedicat realizării de proiecte de dezvoltare instituționale eficiente.

Candidaturile pentru funcția de decan vor fi programate calendaristic cu timp suficient, astfel încât să permită consultări ample și dezbateri în cadrul facultăților. Ulterior, printr-un vot informal desfășurat simultan cu alegerile membrilor Consiliului Facultății, candidații la funcția de decan vor putea obține susținerea majorității cadrelor didactice din respectiva facultate.

Prorectori aleși de întreaga comunitate TUIASI

Conform Cartei Universitare numărul Prorectorilor în Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași poate fi între 6 și 8. În decizia rectorului de numire a prorectorilor, se stabilește domeniul specific care intră în competența fiecărui prorector. De asemenea la art. 46 alineat (5) rectorul, confirmat de Ministerul Educației, **după consultarea Senatului**, propune numele și atribuțiile prorectorilor. Senatul discută și aprobă, prin vot, majoritar, numirea prorectorilor.

Selectarea unei echipe de management eficiente pentru universitatea noastră, alcătuită din rector și 6 prorectori, este un proces major care necesită multă atenție și o bună strategie. O echipă de management puternică poate influența semnificativ succesul și direcția universității noastre. Strategia pe care o propun în acest plan managerial este fezabilă și posibilă pentru a ne asigura că echipa selectată are atât susținerea comunității, cât și reprezentativitatea potrivită la nivelul universității. Propun așadar consultarea democratică a membrilor comunității TUIASI printr-o competiție internă de idei, deschisă și transparentă.

Procesul de selecție va fi simplu, cu criterii și obiective clare. Anunțarea publică a portofoliilor și a cerințelor specifice va face ca procesul să fie accesibil pentru toți candidații interesați.

Se va forma un comitet de selecție care include reprezentanți ai Senatului Universitar provenind din diferite segmente ale universității, cum ar fi cadre didactice și studenți, astfel diferitele perspective și nevoi ale comunității universitare vor fi luate în considerare. Candidații vor fi intervievați în discuții despre comunitatea universitară și problemele posibile ce pot apărea în procesul de management. Se va realiza un sondaj de opinie în rândul comunității universitare oferind astfel informații valoroase despre percepțiile și așteptările față de candidați. Feedback-ul obținut poate fi folosit în decizia finală.

Este important să avem în vedere ca echipa de management să reflecte diversitatea universității, atât în termeni de disciplină academică, cât și de gen, etnie și alte aspecte. Aceasta poate contribui la o mai bună reprezentativitate și la abordarea unui spectru mai larg de perspective și nevoi. După finalizarea procesului de selecție, candidații selectați vor fi validați și confirmați prin proceduri formale și aprobarea Senatului Universitar.

Departament juridic puternic și profesionist

Vom reorganiza departamentul juridic într-unul puternic și profesionist care este esențial în funcționarea eficientă și succesul instituției. Departamentul va avea avocați/juriști cu expertiză în diverse domenii relevante, cum ar fi dreptul proprietății intelectuale, dreptul contractelor, dreptul construcțiilor, dreptul muncii și dreptul administrativ. Aceasta asigură că universitatea poate face față unei game largi de probleme juridice complexe. Departamentul juridic va trebui să joace un rol activ în identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor legale. Acest lucru include asigurarea conformității cu legislația națională și internațională și cu standardele de reglementare.

Avocații vor oferi consultanță pro-activă pentru a preveni litigiile și a reduce riscurile juridice în toate aspectele activității universitare, inclusiv în cercetare, colaborări academice și parteneriate industriale. Departamentul juridic trebuie să fie eficient în recuperarea activelor universității, fie că este vorba de proprietăți fizice, fonduri sau proprietate intelectuală. Acest lucru poate include negocierea, medierea și, dacă este necesar, litigiile.

Organizarea de sesiuni de prezentare și workshop-uri pentru membrii universității, pentru a-i informa despre drepturile și obligațiile lor legale, poate preveni problemele juridice înainte de a apărea.

Interacțiunea și colaborarea strânsă cu alte departamente ale universității, cum ar fi departamentul financiar, resurse umane și departamentele academice, sunt decisive pentru o abordare integrată a problemelor juridice. Implementarea tehnologiei moderne, cum ar fi sistemele de management al cazurilor juridice și baze de date electronice, poate îmbunătăți eficiența și rezultatele departamentului.

Departamentul juridic va trebui să mențină relații solide cu entitățile externe, cum ar fi firmele de avocatură, autorități de reglementare și alte instituții educaționale, pentru a susține interesele universității.

Vom implementa un sistem de evaluare periodică pentru a măsura performanța departamentului și a primi feedback din partea comunității universitare ceea ce va contribui la îmbunătățirea continuă a serviciilor acestuia.

Angajament ferm al managementului

Ne vom asigura astfel că există un angajament ferm din partea conducerii pentru a susține inițiativele și proiectele de dezvoltare propuse de fiecare facultate. Ne vom asigura că fiecare facultate primește finanțare adecvată pentru proiectele sale. Acest lucru poate include

granturi interne, bugete dedicate pentru cercetare și dezvoltare și sprijin în obținerea de finanțare externă.

Vom oferi sprijin administrativ, cum ar fi personal dedicat pentru gestionarea proiectelor, asistență juridică și suport tehnic, pentru a reduce povara birocratică asupra personalului didactic și de cercetare.

Vom investi în modernizarea și întreținerea infrastructurii, inclusiv laboratoare, tehnologie de ultimă oră și spații pentru cercetare și inovație. Vom încuraja și sprijiniți colaborările între diferitele facultăți și departamente pentru a stimula inovația și pentru a aborda problemele din perspective diverse.

Vom stabili canale de comunicare clare între conducere și facultăți pentru a asigura un schimb constant de idei și feedback. Vom introduce un sistem de evaluare și feedback pentru a măsura succesul inițiativelor și pentru a identifica domeniile de îmbunătățire.

Vom aprecia și vom promova reușitele facultăților, atât în cadrul universității, cât și în comunitatea mai largă, pentru a crește vizibilitatea și a atrage noi oportunități. Vom oferi acces la programe de formare și dezvoltare profesională pentru membrii facultăților pentru a-i ajuta să rămână la curent cu cele mai recente tendințe și practici în domeniul lor.

„Toți pentru unul și unul pentru toți”

Aceasta trebuie să fie deviza noastră pentru o cultură de colaborare și unitate între diversele facultăți și departamente. Aceasta implică faptul că toate facultățile vor trebui să lucreze împreună pentru a atinge obiectivele comune ale universității, în timp ce universitatea, la rândul său, trebuie să sprijine nevoile și aspirațiile fiecărei facultăți.

Cum vom reuși asta?

- Partajarea resurselor: Facultățile pot împărtăși resursele pentru cercetare, învățământ și extensie, beneficiind astfel de expertiza și capacitățile fiecăreia.
- Colaborarea în cercetare: Încurajarea proiectelor de cercetare interdisciplinare care implică mai multe facultăți.
- Curricula complementară: Dezvoltarea unor programe de studii care încorporează cursuri sau module din diferite facultăți pentru a oferi o educație mai completă și interdisciplinară.
- Suport instituțional: Asigurarea că toate facultățile beneficiază de suport instituțional egal în ceea ce privește finanțare, resurse și oportunități de dezvoltare.
- Reprezentare echitabilă: În procesele decizionale la nivel de universitate, fiecare facultate va avea un cuvânt de spus, astfel încât niciuna să nu fie lăsată în urmă sau să fie defavorizată.
- Competiții și evenimente comune: Organizarea de competiții academice, evenimente culturale și sportive care implică participarea și colaborarea între diferitele facultăți.
- Comunicare eficientă: Stabilirea unor canale de comunicare eficiente între facultăți pentru a se asigura că toată lumea este la curent cu inițiativele și proiectele comune.
- Recunoașterea și celebrarea succesului: Atunci când o facultate atinge un nivel înalt de excelență, acest lucru ar trebui să fie celebrat ca un succes al întregii universități, nu doar al facultății respective.

Prin implementarea unei astfel de culturi de colaborare și unitate, universitatea poate să prospere ca un tot unitar, în timp ce fiecare facultate își poate atinge potențialul maxim.

III.2 PLAN DE ACȚIUNE

Fiecare capitol din obiectivele manageriale este prezentat mai jos sub forma tabelară cu activitățile și termenele estimate orientativ.

Obiective principale	Obiective specifice	Plan de acțiune și termene
Cultură organizațională și promovarea pe funcții didactice superioare	Crearea unei culturi de recunoaștere și apreciere, livrabile predictibile	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea unui sistem de recompense până la sfârșitul anului; Revizuire semestrială Planificarea drumului în vederea avansării în carieră (anual)
	Comunicare deschisă	<ul style="list-style-type: none"> Crearea unui forum intern pentru feedback și idei; Termen: 3 luni
Starea de bine	Echilibrul între muncă și viață personală	<ul style="list-style-type: none"> Program de wellness și seminarii/workshop-uri despre gestionarea stresului; Termen: 6-12luni
	Suport psihologic	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea unei linii de ajutor psihologic; Termen: 6 luni
Accesul la resurse	Dezvoltare profesională	<ul style="list-style-type: none"> Program de finanțare pentru dezvoltare profesională; Termen: 12 luni
	Tehnologie și materiale	<ul style="list-style-type: none"> Inventar și upgrade tehnologic Colaborare cu parteneri privați; Termen: 1 an
Autonomie și consultare	Flexibilitate în predare	<ul style="list-style-type: none"> Revizuirea politicilor academice pentru a permite mai multă autonomie; Termen: 12 luni
	Implicare în decizii	<ul style="list-style-type: none"> Sistem de consultare și feedback pentru decizii importante; Termen: 6 luni
Colaborare și suport	Mentorat și “peer-review”	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea unui program de mentorat; Termen: 6 luni
	“Networking” profesional	<ul style="list-style-type: none"> Încurajarea participării la conferințe și evenimente; Termen: Continuu
Evaluare și feedback	Evaluări obiective	<ul style="list-style-type: none"> Revizuirea și actualizarea sistemelor de evaluare; Termen: 5 luni
	Îmbunătățire continuă	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea unui sistem de feedback continuu; Termen: 3 luni

Obiective principale	Obiective specifice	Plan de acțiune și termene
Calitatea curriculumului	Actualizarea programelor de studiu	<ul style="list-style-type: none"> Revizuirea curriculei și consultare cu experți din industrie; Termen: 6 luni
	Flexibilitate și personalizare	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea unui set de cursuri opționale și trasee academice; Termen: 4 luni
Metodologii didactice inovative	Învățare centrată pe student	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea învățării bazate pe proiecte în cursuri selectate; Termen: 2 semestre
	Integrarea tehnologiei	<ul style="list-style-type: none"> Adoptarea platformelor online și utilizarea IA în predare; Termen: 1 an
Suport academic și orientare în carieră	Consiliere și mentorat	<ul style="list-style-type: none"> Crearea unui program de mentorat academic; Termen: 3 luni
	Parteneriate cu industria	<ul style="list-style-type: none"> Stabilirea de parteneriate pentru stagii și proiecte practice; Termen: 6 luni
Evaluare și calitate	Standarde ridicate	<ul style="list-style-type: none"> Revizuirea criteriilor de evaluare și stabilirea standardelor; Termen: 3 luni
	Feedback continuu	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea unui sistem de feedback continuu pentru îmbunătățiri; Termen: 2 luni
Internaționalizare și diversitate	Mobilități academice	<ul style="list-style-type: none"> Crearea de programe de schimb sau stagii în străinătate; Termen: 1 an
	Programe în limba engleză	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea și promovarea programelor de studiu în limba engleză; Termen: 1 an
	Campus divers și incluziv	<ul style="list-style-type: none"> Inițiative și politici pentru încurajarea diversității și incluziunii; Termen: 6 luni
Dezvoltarea competențelor “soft”	Comunicare și lucru în echipă	<ul style="list-style-type: none"> Introducerea modulelor de comunicare și lucru în echipă în curriculum; Termen: 1 semestru
	Leadership și antreprenoriat	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea cursurilor sau atelierelor de leadership și antreprenoriat; Termen: 2 semestre

Obiective principale	Obiective specifice	Plan de acțiune și termene
Programe de Cercetare	Dezvoltarea programelor doctorale	<ul style="list-style-type: none"> • Inițierea de noi proiecte de cercetare; Termen: 6 luni
	Recrutarea studenților	<ul style="list-style-type: none"> • Extinderea bazei de recrutare pentru masteranzi și doctoranzi; Termen: 4 luni
Tendențe în inginerie	Armonizarea la nevoile secolului 21	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza tendințelor actuale și ajustarea agendei de cercetare; Termen: 1 an
Rezultate de calitate	Impact în literatura de specialitate	<ul style="list-style-type: none"> • Sprijin financiar și logistic pentru inițiative; Termen: 12 luni
Resurse financiare	Soluții și oportunități de finanțare	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea surselor de finanțare publice și private; Termen: 9 luni
Relevanța socială și tehnică	Probleme acute societale	<ul style="list-style-type: none"> • Orientarea cercetării către teme ca schimbările climatice, construcția durabilă etc.; Termen: 4 semestre
Aplicabilitate practică	Impact real în industrie	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea de parteneriate cu industriile relevante; Termen: 1 an
Finanțare sustenabilă	Model de finanțare pe termen lung	<ul style="list-style-type: none"> • Explorarea granturilor, colaborărilor industriale și licențierii; Termen: 1 an
Publicare și vizibilitate	Acces Open pentru publicații	<ul style="list-style-type: none"> • Susținerea publicării în reviste cu acces deschis; Termen: 6 luni
Interdisciplinaritate	Combinarea cunoștințelor din domenii multiple	<ul style="list-style-type: none"> • Crearea de echipe de cercetare interdisciplinare; Termen: 1 an
etică și integritate	Bazele etice ale cercetării	<ul style="list-style-type: none"> • Implementarea unor ghiduri stricte de etică și integritate; Termen: 3 luni
Implicare comunitară	Includerea părților interesate	<ul style="list-style-type: none"> • Crearea de platforme pentru implicarea comunității; Termen: 6 luni

Obiectiv Principal	Obiective specifice	Plan de Acțiune
Modernizarea Infrastructurii	Sustenabilitate și eficiență energetică	<ul style="list-style-type: none"> • Audit energetic în 3 luni • Proiect-pilot cu panouri solare în 6-12 luni. • Educație în domeniul energiei regenerabile.
	Spații de învățământ și cercetare modernizate	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea nevoilor în 2-3 luni. • Crearea unui buget și plan de implementare. • Modernizare în 6-9 luni.
	Tehnologie și conectivitate	<ul style="list-style-type: none"> • Audit al rețelei în 2 luni. • Îmbunătățirea infrastructurii în 4-6 luni. • Încurajarea cursurilor online.
	Spații de socializare și relaxare	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea spațiilor disponibile. • Concurs de proiectare și amenajare în 3-6 luni. • Lansare și monitorizare.
Colaborări și parteneriate	Colaborări internaționale	<ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui departament în 3 luni. • Acorduri preliminare în 6 luni. • Programe de schimb în următorul an academic.
	Parteneriate cu mediul de afaceri	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea companiilor în 3 luni. • Program pilot de mentorat în 6 luni. • Evaluare și ajustare după primul an.
Aspecte administrative și logistice	Digitalizarea proceselor	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea cerințelor în 3 luni. • Selectarea unui furnizor și implementare în 6 luni. • Instruire pentru personal.
	Coordonarea interdepartamentală	<ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui comitet interdisciplinar. • Reuniuni periodice. • Rapoarte de progres.
	Monitorizarea și evaluarea	<ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui sistem de KPIs. • Revizii periodice la 6 luni. • Ajustări de strategie în funcție de rezultate.

IV. GESTIONAREA RESURSELOR ȘI EVALUAREA PERFORMANȚEI

În continuare voi prezenta un buget estimativ pentru a susține câteva dintre obiectivele propuse în faza inițială, ținând cont de sursele de finanțare disponibile, inclusiv finanțările guvernamentale, granturile de cercetare și potențialele colaborări cu sectorul privat, urmând ca acestea să fie ajustate și actualizate în permanență consultând comunitatea TUIASI.

Obiectiv	Cost Estimat (EURO)	Surse de Finanțare
Îmbunătățirea condițiilor de muncă și (re)motivarea cadrelor didactice	100,000	Finanțări guvernamentale, Granturi de cercetare
Recrutarea studenților	30,000	Finanțări guvernamentale
Armonizarea cercetării la nevoile secolului 21	50,000	Granturi de cercetare, Colaborări cu sectorul privat
Sprijin pentru inițiative locale	100,000	Granturi interne, Colaborări cu sectorul privat
Identificarea surselor de finanțare	20,000	Finanțări guvernamentale, sponsori
Dezvoltarea unor programe de instruire pentru cadrele didactice în metode moderne de predare; colaborarea cu experți externi pentru revizuirea programelor de studiu.	20,000	Granturi de cercetare, Finanțări guvernamentale
Dezvoltarea de parteneriate industriale	20,000	Colaborări cu sectorul privat
Atragere de finanțare sustenabilă	20,000	Finanțări guvernamentale, Granturi de cercetare
Finanțare Open Acces pentru publicații	100,000	Granturi de cercetare, colaborări cu mediul privat
Crearea de echipe interdisciplinare	45,000	Granturi de cercetare, Colaborări cu sectorul privat
Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativă	5,000	Finanțări guvernamentale
Modernizarea infrastructurii educaționale și de cercetare	200,000	Finanțări guvernamentale, Granturi de cercetare

Pentru fiecare dintre obiectivele propuse se va face un plan corect dimensionat și corelat cu nevoile comunității după o consultare generală inițiată în prima lună a noului mandat. Bugetele necesare fiecărui proiect vor fi atent structurate și se vor identifica potențialele surse pornind dinspre mediul privat spre resursele proprii ale universității. De asemenea se va propune și creșterea veniturilor proprii ale universității prin înființarea unui “branding” TUIASI puternic și activități economice în diverse parteneriate cu mediul economic.

Pentru a urmări eficient progresul către atingerea obiectivelor stabilite, implementarea unui sistem de monitorizare comprehensiv este esențială. Acest sistem va permite universității să evalueze continuu progresele, să identifice zonele care necesită îmbunătățiri și să ia măsuri corective acolo unde este necesar. Iată cum poate fi structurat acest sistem de monitorizare pentru fiecare obiectiv:

Îmbunătățirea condițiilor de muncă și (re)motivarea cadrelor didactice:

- Indicatori de performanță: Nivelul de satisfacție al cadrelor didactice, măsurat printr-un sondaj anual; numărul de inițiative de recunoaștere lansate.
- Monitorizare: Realizarea de sondaje periodice pentru a evalua satisfacția cadrelor didactice și implementarea unui sistem de feedback continuu.

Învățământ superior de calitate și absolvenți de succes:

- Indicatori de performanță: Gradul de actualizare al curriculum-ului; feedback-ul studenților privind relevanța cursurilor; rata de angajare a absolvenților.
- Monitorizare: Evaluarea periodică a programelor de studiu și a metodelor de evaluare; analiza feedback-ului de la absolvenți și angajatori.

Promovarea cercetării aplicate și interdisciplinare:

- Indicatori de performanță: Numărul de proiecte de cercetare interdisciplinare; fondurile obținute pentru cercetare; numărul de publicații și citări.
- Monitorizare: Revizuirea regulată a activităților de cercetare și a colaborărilor stabilite.

Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativă:

- Indicatori de performanță: Timpul mediu pentru procesarea cererilor administrative; gradul de satisfacție al utilizatorilor sistemului informatic.
- Monitorizare: Evaluarea eficienței proceselor administrative și a satisfacției utilizatorilor sistemului informatic printr-un feedback regulat.

Modernizarea infrastructurii educaționale și de cercetare:

- Indicatori de performanță: Numărul de laboratoare și săli de clasă modernizate; fondurile investite în infrastructură.
- Monitorizare: Monitorizarea continuă a stadiului de modernizare a infrastructurii și evaluarea impactului acesteia asupra calității educației.

Îmbunătățirea accesului la oportunități internaționale:

- Indicatori de performanță: Numărul de programe internaționale accesate de studenți și cadre didactice; numărul de parteneriate și colaborări internaționale stabilite.
- Monitorizare: Analiza periodică a nivelului de implicare internațională și evaluarea impactului acestor activități asupra comunității universitare.

Pentru fiecare dintre aceste obiective, sistemul de monitorizare va include un mecanism de raportare regulată, care să permită evaluarea progreselor și identificarea rapidă a problemelor. De asemenea, va fi integrat un sistem de alertă timpurie pentru a semnaliza orice abatere de la obiectivele stabilite, permițând astfel luarea unor măsuri pro-active pentru corectarea situației. Prin urmare, un sistem de monitorizare bine structurat și implementat corespunzător va juca un rol esențial în asigurarea îndeplinirii obiectivelor universității și în promovarea unei culturi continue de îmbunătățire și excelență.

V. Riscuri și măsuri de rezervă

În contextul unui plan managerial, este important să se identifice potențialele riscuri și să se elaboreze măsuri de rezervă adecvate. Identificarea potențialelor riscuri dezvoltarea de planuri de acțiune pentru a face față acestora, ne asigură continuitatea implementării planului managerial. În tabelul următor sunt enumerate câteva riscuri posibile și măsurile de rezervă propuse.

Obiectiv	Riscuri	Măsuri de rezervă
Îmbunătățirea condițiilor de muncă și (re)motivarea cadrelor didactice	Lipsa de fonduri pentru îmbunătățiri, rezistența la schimbare din partea unor cadre didactice.	Asigurarea unor surse alternative de finanțare, cum ar fi granturi sau parteneriate cu sectorul privat; implementarea unor programe de schimbare a culturii organizaționale și de management al schimbării.
Învățământ superior de calitate și absolvenți de succes	Dificultăți în actualizarea curriculumului, lipsa angajamentului din partea profesorilor pentru noi metode de predare.	Dezvoltarea unor programe de instruire pentru cadrele didactice în metode moderne de predare; colaborarea cu experți externi pentru revizuirea programelor de studiu.
Promovarea cercetării aplicate și interdisciplinare	Insuficiența fondurilor pentru cercetare, lipsa de interes sau colaborare între diferite departamente.	Diversificarea surselor de finanțare; stimularea colaborării prin programe interdisciplinare și workshop-uri.
Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativă	Eșecul implementării sistemului informatic, rezistența la utilizarea noilor tehnologii.	Asigurarea suportului tehnic și a unui plan robust de training; pregătirea unui plan B pentru procesarea manuală a informațiilor în caz de defecțiuni tehnice.
Modernizarea infrastructurii educaționale și de cercetare	Depășirea bugetului, întârzieri în construcții sau achiziții.	Crearea unui buget detaliat cu provizii pentru neprevăzut; planificarea unor timeline-uri flexibile și a unor soluții alternative pentru continuarea activităților educaționale în timpul lucrărilor.
Îmbunătățirea accesului la oportunități internaționale	Limitările bugetare, dificultăți în stabilirea de parteneriate internaționale.	Căutarea de finanțări alternative, cum ar fi granturi internaționale; utilizarea platformelor online pentru colaborări internaționale în cazul în care deplasările nu sunt posibile.

Pe lângă cele prezentate mai sus mai există o număr însemnat de aspecte cum ar fi:

- lipsa fondurilor sau reducerile bugetare neașteptate
- întreruperi ale sistemelor IT sau probleme de securitate cibernetică,
- pierderea de personal esențial sau dificultăți în recrutarea de noi talente
- schimbări neașteptate în legislație sau reglementări

- scăderea numărului de înscrieri sau probleme de calitate a programelor educaționale

Fiecare dintre aceste riscuri necesită o planificare atentă și crearea unor strategii specifice pentru a asigura că universitatea poate răspunde eficient și poate continua să funcționeze optim în fața provocărilor neașteptate. Aceste măsuri vor fi analizate și elaborate anual în planul strategic al Universității. Pentru fiecare dintre aceste riscuri, planurile cu măsuri de rezervă vor trebui să fie flexibile și adaptabile, capabile să se ajusteze în funcție de evoluția situației. Monitorizarea continuă și evaluarea periodică a progreselor vor permite managementului universității să identifice rapid orice probleme și să implementeze planurile de contingență atunci când este necesar.

VI. CONCLUZII

Acest plan managerial ambițios și bine structurat are ca obiectiv principal consolidarea și dezvoltarea continuă a Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași în următorii 5 ani prin stabilirea unei viziuni clare și pragmatice. Prin accentul pus pe inovație, adaptabilitate și colaborare interdisciplinară, planul pune bazele pentru o instituție academică modernă, rezilientă și conectată la nevoile societății contemporane.

Implementarea eficientă a acestui plan va poziționa universitatea ca un lider în domeniul educației tehnice și cercetării, asigurând o contribuție semnificativă la comunitatea academică și la societatea românească.

Această perspectivă nouă și inovatoare propusă în calitate de candidat, poate aduce o îmbunătățire considerabilă a mediului universitar al TUIASI, cu idei potrivite și adaptate la schimbările rapide din domeniile educației și cercetării. Deși mai tânăr, sunt convins că, energia și dinamismul vor impulsiona și mobiliza comunitatea TUIASI pentru a implementa multe dintre proiectele ambițioase și modernizatoare. Având o înțelegere mai apropiată de realitățile actuale ale studenților și personalului didactic pot oferi o mai mare deschidere la nevoile și așteptările comunității universitare.

Un candidat mai tânăr înseamnă o viziune mai orientată spre viitor și spre adoptarea tehnologiilor viitorului și abordărilor inovatoare în educație și cercetare. Totodată flexibilitatea și capacitatea de adaptare la schimbări, sunt fundamentale într-un mediu academic aflat într-o continuă evoluție care nu trebuie să rămână conservator și să stagneze.

23.01.2024

candidat la funcția de rector al
Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași

George ȚĂRANU