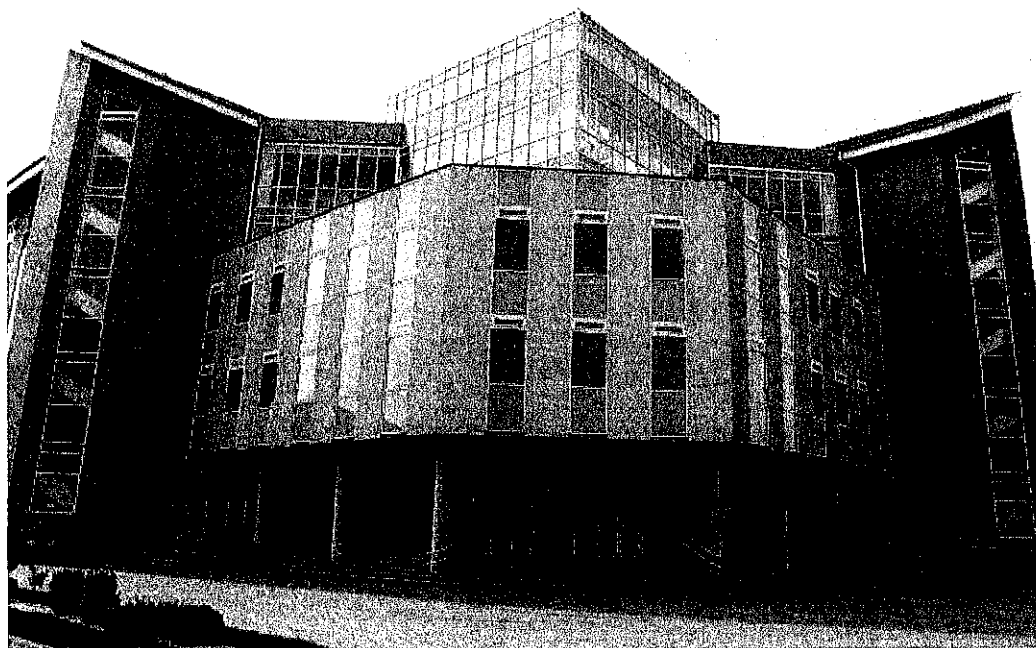


UNIVERSITATEA DIN ORADEA

PLAN MANAGERIAL

**PENTRU CANDIDATURA LA FUNCȚIA DE DIRECTOR AL
CONSILIULUI PENTRU STUDII UNIVERSITARE DE
DOCTORAT I.O.S.U.D. - UNIVERSITATEA DIN ORADEA**



Mandat: 2021-2025

Prof.dr.ing. Radu Cătălin ȚARCĂ

Cuprins

Preambul	3
1. Introducere	4
2. Misiune și analiza contextului actual	5
2.1. Misiune	5
2.2. Analiza contextului actual	6
3. Experiența managerială a candidatului	8
4. Obiective și acțiuni de dezvoltare a IOSUD-Universitatea din Oradea	9
4.1. Obiective	9
4.2. Acțiuni de dezvoltare a IOSUD-Universitatea din Oradea	10
5. Concluzii	15
Referințe	16

Preambul

În orice societate **vectorul principal al dezvoltării** acesteia îl reprezintă **cunoașterea**, iar cei care generează **cunoaștere** – sistemul de învățământ – furnizează societății cel mai important capital.

În contextul actual al societății în care **evoluția cunoașterii este una explozivă**, orice persoană înregimentată în luarea de decizii în societate trebuie să conștientizeze și să acționeze în direcția îmbunătățirii/sporirii acestui capital, iar pentru membrii societății concurențiale în care trăim astăzi singura alternativă prin care aceștia pot deveni specialiști recunoscuți într-un anumit domeniu o reprezintă **perfecționarea prin învățare pe tot parcursul vieții**.

Dar **cunoașterea nu poate performa în folosul colectivității, umanității** în lipsa unui **sistem de valori**, a unor principii de **moralitate**, care să primenească, să decanteze valoarea de non-valoare, binele de rău.

De aceea, **dacă se dorește a se performa** la nivelul instituției noastre, este evidentă **necesitatea fundamentării unui sistem real de valori** la nivelul fiecărei structuri și de a avea în vedere în orice moment și de către toți membrii colectivității – și astăzi cu atât mai mult – că **nu poate exista educație și cercetare în lipsa valorilor morale**.

Performanța instituțională poate fi îmbunătățită doar din interiorul structurii, prin **efecte sinergice** ca urmare a utilizării unor pârghii și mecanisme interne de asigurare a calității, a antrenării întregului potențial de resurse umane profesioniste, dar și printr-un management participativ, transparent și performant.

Și deoarece școala doctorală reprezintă în orice instituție de învățământ superior forma instituțională de vârf, unde specialistul își poate desăvârși pregătirea profesională, este necesar ca toți cei implicați în cadrul acestor școli doctorale să devină **catalizatorul procesului de formare și dezvoltare a sistemului real de valori** atât de necesar primenirii instituției noastre.

1. Introducere

Universitatea din Oradea este instituție organizatoare de studii universitare de doctorat și își desfășoară activitatea în cadru legal generat de Legea nr. 1/2011 - Legea Educației Naționale [1] și respectiv de Carta Universității [2].

Ca parte integrantă a Universității din Oradea - universitate clasificată în categoria universităților de „educație și cercetare” – ”studiile universitare de doctorat reprezintă al III-lea ciclu de studii universitare și permit dobândirea unei calificări de nivelul 8 din EQF/CEC și din Cadrul Național al Calificărilor” [1].

Școlile doctorale care gestionează studiile universitare de doctorat își identifică – în general – rezultatele și neajunsurile cu cele ale universității, având însă propria lor identitate și trăsături specifice care le particularizează în cadrul instituției.

IOSUD Universitatea din Oradea are în structura sa șapte școli doctorale:

1. Școala Doctorală de Științe Umaniste și Arte,
2. Școala Doctorală de Geografie,
3. Școala Doctorală de Istorie,
4. Școala Doctorală de Științe Biomedicale,
5. Școala Doctorală de Științe Inginerești,
6. Școala Doctorală de Științe Economice,
7. Școala Doctorală de Sociologie,

care gestionează 18 domenii de doctorat.

În anul universitar 2020-2021 activează în cadrul celor șapte școli doctorale 90 de conducători de doctorat, care coordonează un număr de 643 de studenți doctoranzi, din care 71 bugetați (11,04%).

Planul managerial propus se înscrie pe linia îmbunătățirii activităților desfășurate în perioadele anterioare, dar și a diversificării acestora în raport cu noile tendințe de pe piața educațională. Acest plan managerial este în consonanță cu Programul managerial al Rectorului Universității din Oradea [3] și cu Planul strategic de dezvoltare instituțională a Universității din Oradea pentru perioada 2021-2025 [4].

2. Misiune și analiza contextului actual

2.1. Misiune

Misiunea CSUD este aceea de a conduce IOSUD Universitatea din Oradea (art. 9 al.1 HG nr. 681/2011 modificat și completat prin HG nr.134/2016) [6]).

Pornind de la principalele atribuții ale CSUD care sunt stipulate în Codul studiilor universitare de doctorat [6] și anume:

- a) stabilirea strategiei IOSUD;
 - b) elaborarea regulamentului instituțional de organizare și desfășurare a programelor de studii universitare de doctorat la nivelul IOSUD;
 - c) aprobarea deciziilor privind înființarea și desființarea școlilor doctorale din cadrul IOSUD;
 - d) selectarea conducătorilor de doctorat care fac parte dintr-o școală doctorală nou-înființată;
 - e) alte atribuții specifice, stabilite prin regulamentul instituțional de organizare și desfășurare a programelor de studii universitare de doctorat, potrivit legii,
- rezultă prin extrapolare și responsabilitățile în organizarea administrativă a desfășurării studiilor universitare de doctorat din cadrul instituției, cu atribuții în gestionarea activității studenților doctoranzi și în promovarea proceselor de educație și de cercetare științifică specifice acestui ciclu de instruire academică.

Școlile doctorale de la nivelul IOSUD Universitatea din Oradea trebuie să își propună ca **misiune** generarea și transferarea cunoașterii către societate prin:

- formare academică, la cel înalt nivel de performanță, a studentului doctorand cu scopul satisfacerii nevoii de dezvoltare intelectuală, profesională și socială a acestuia, dar și a nevoii de forță de muncă specializată a societății;
- promovarea excelenței în procesele de cercetare științifică, dezvoltare, inovare și transfer de cunoaștere către societatea românească, răspunzând astfel necesității de progres al acesteia.

2.2. Analiza contextului actual

Acest Plan Managerial a fost elaborat în urma unei analize a situației actuale al IOSUD Universitatea din Oradea în contextul condițiilor sociale și economice ale perioadei actuale, analiză prezentată în ceea ce urmează:

Puncte tari	Puncte slabe
Mentținerea calificativului „GRAD DE INCREDERE RIDICAT”, prin îmbunătățirea calității proceselor educaționale, de cercetare și suport; Compatibilizarea cu programele doctorale europene, prin procesul Bologna; Admiterea la doctorat în anumite domenii și școli doctorale este deschisă și candidaților din alte specializări, facilitând astfel cercetările interdisciplinare; Creșterea numărului de lucrări științifice publicate în reviste ISI din primele două quartile, și conferințe internaționale; Proiecte, granturi naționale și internaționale de succes la unele Școli Doctorale. Studenti doctoranzi non-UE la unele Școli Doctorale; Experiențe de cercetare în colaborare cu agenții economici/instituții în cadrul programelor de cercetare la unele Școli doctorale; Doctorate în cotutelă la unele Școli doctorale -trebuie generalizat la toate Școlile doctorale.	Număr mic de granturi doctorale la Universitatea din Oradea în comparație cu universități încadrate în categoria de „educație și cercetare”; Eterogeneitatea ridicată a studenților doctoranzi din anumite școli doctorale îngreunează conceperea unor cursuri relevante pentru toți participanții; Sumele alocate din finanțarea de bază pentru grantul doctoral nu au fost evidențiate pe categorii de cheltuieli nefiind alocate decât sporadic fonduri pentru cercetare; Proporție scăzută a doctoranzilor străini; Lipsa unei colaborări sistematice între IOSUD și agenții economici și alte instituții ale statului; Proporția redusă a doctoratelor în cotutelă; Pondere mică a experților străini în comisiile de susținere a tezelor publice.

Oportunități	Amenințări
Dezvoltarea industrială din zona Oradea (parcurile industriale) și cererea crescândă a cererii de specialiști pe piață; Implementarea Proiectului Dezvoltarea Centrului de transfer tehnologic al Universității din Oradea – Smart Industries, cu posibilitatea de extindere a colaborării dintre UO și mediul economic local. Posibilitatea angajării pe perioadă determinată a studenților doctoranzi existând astfel posibilitatea de a selecta viitorii membri ai elitei universitare.	Scăderea numărului de absolvenți de bacalaureat și a celor de studii superioare; Concurența acerbă dintre universităților din centrele universitare mari în acapararea absolvenților buni, cu atât mai mult cu cât numărul de granturi doctorale la UO este mic; Mobilitatea sporită a absolvenților de studii superioare și oferta tentantă a universităților din străinătate. În cazul anumitor domenii de doctorat, numărul scăzut al conducătorilor de doctorat titulari în IOSUD UO, respectiv conducători de doctorat care nu îndeplinesc standardele minimale CNATDCU în vigoare.

3. Experiența managerială a candidatului

Valorile și principiile care mi-au ghidat întreaga activitate profesională dar și pe cea social-obștească pot fi subliniate succint prin: integritate morală și profesională; onestitate și corectitudine intelectuală; respect și toleranță; responsabilitate morală, socială și profesională; imparțialitate; onoare; obiectivitate; transparență decizională; deschidere către nou și toate coroborate într-un tot unitar în care spiritualitatea și familia își au locul lor central.

Astfel, după absolvirea Universității Tehnice din Cluj-Napoca în 1992 (diplomă de merit), am parcurs toate treptele didactice de la preparator la profesor universitar (din anul 2004). Sub conducerea prof.dr.ing. MdHC Francisc Kovacs –președintele Societății de Robotică din România - mi-am finalizat teza de doctorat (cum laudae) la Universitatea Politehnica din Timișoara.

În anul 2001 am absolvit și Facultatea de Științe Economice, specializarea Finanțe-Bănci.

Din anul 2004 și până în 2016 am coordonat Catedra/Departamentul de Mecatronică al Facultății de IMT din postura de șef de catedră/director de departament. Departamentul este unul din cele mai dinamice departamente din cadrul universității (proiecte și granturi câștigate care depășesc 1,5 mil. Euro), deși are în componență doar 11 membrii (2 profesori conducători de doctorat, 3 conferențieri din care unul conducător de doctorat, 4 șefi de lucrări și doi asistenți).

Din anul 2008 până în prezent îndeplinesc funcția de UNESCO Co-Chairholder a UNESCO Chair in Information Technologies de la Universitatea din Oradea.

Primul centru de cercetare științifică de la nivelul Facultății de IMT a fost înființat în 2007 sub coordonarea mea și l-am condus în calitate de Director al Centrului de Cercetare Științifică "PRODUCTICA IMT" până în anul 2013.

Am fost membru al Senatului Universității din Oradea în perioada 2007-2012 și membru al Consiliului Facultății de IMT în perioada 2004-2016, 2019-prezent.

În perioada 2009-2012 am îndeplinit funcția de Președinte al Comisiei de Buget-Finanțe a Universității din Oradea, iar în mandatul 2012-2016 am deținut funcția de vicepreședinte al Consiliului de Resurse Financiare al Universității din Oradea.

Sunt conducător de doctorat din anul 2015 și coordonez activitatea a zece doctoranzi în stagiul în domeniul Inginerie Industrială. Dintre aceștia doi își realizează programul de pregătire în limba engleză (unul din ei fiind din Liban). Doi dintre doctoranzii coordonați au finalizat teza de doctorat (unul din Indonezia în limba engleză), obținând titlul de doctor în domeniul Inginerie Industrială.

În perioada mai 2016 – februarie 2017 am deținut funcția de prorector cu strategia și informatizarea al Universității din Oradea, iar în perioada 2017-2021 pe cea de director al CSUD – IOSUD Universitatea din Oradea.

4. Obiective și acțiuni de dezvoltare a IOSUD-Universitatea din Oradea

Așa cum rezultă și din Programul managerial al Rectorului Universității din Oradea [3] – componentele principale definite în cadrul acestuia sunt: procesul de învățământ procesul de cercetare; managementul calității; relaționarea cu mediul social și economic; relațiile internaționale și vizibilitatea.

4.1. Obiective

Obiectivul strategic al CSUD constă în *îmbunătățirea calității studiilor doctorale din cadrul IOSUD – Universitatea din Oradea, prin consolidarea școlilor doctorale existente dar și prin sprijinirea și promovarea a noi domenii de doctorat în cadrul IOSUD.*

Din obiectivul strategic derivă următoarele obiective:

Ob1. optimizarea și eficientizarea programelor de pregătire bazate pe studii avansate;

Ob2. asigurarea și îmbunătățirea continuă a calității activităților desfășurate în cadrul IOSUD UO

Ob3. stimularea, dezvoltarea capacității și capabilităților de cercetare, concomitent cu promovarea de direcții de cercetare noi;

Ob4. dezvoltarea resursei umane implicate la nivelul ciclului de studii de doctorat;

Ob5. internaționalizare și creșterea vizibilității IOSUD Universitatea din Oradea la nivel național și internațional;

Ob6. optimizarea activităților structurilor instituționale care deservește IOSUD,

Ob7. asigurarea unui stil de management participativ, transparent și performant.

4.2. Acțiuni de dezvoltare a IOSUD-Universitatea din Oradea

Pentru îndeplinirea acestor obiective se va avea în vedere următoarele acțiuni (activități):

Obiectiv	Acțiune
Ob1. Optimizarea și eficientizarea programelor de pregătire bazate pe studii avansate	1. Adecvarea programului de studiu și a planurilor de studii individuale la obiectivele generale ale studiilor doctorale, la specificul domeniului de studii și în conformitate cu particularitățile temei tezei de doctorat; 2. Introducerea în cadrul programelor de pregătire bazate pe studii avansate de cursuri cu predare în limba engleză, pentru a face posibilă atragerea studenților doctoranzi din străinătate; 3. Corelarea aspectelor legate de etica cercetării, scientometrie și scriere academică cu oferta de formare ce include competențele transversale; 4. Ofertă suplimentară de pregătire doctorală (școli de vară, conferințe ale doctoranzilor, seminarii, cercuri etc.) la nivelul fiecărei școli doctorale; 5. Atragerea de cadre didactice/specialiști cu vizibilitate din țară și din străinătate pentru a ține prelegeri și chiar și cursuri la programele de pregătire bazat pe studii avansate; 6. Facilitarea publicării tezei de doctorat în Editura Universității din Oradea, în format stabilit de școlile doctorale; 7. Organizarea, pe școli doctorale, a unor sesiuni de comunicări, în care doctoranzii își vor prezenta evoluția și realizările din cadrul tezei.

Ob2. Asigurarea și îmbunătățirea continuă a calității activităților desfășurate în cadrul IOSUD UO	1. Asigurarea calității în toate componentele activității academice și administrative prin implementarea și îmbunătățirea continuă a managementului calității totale (TQM -Total Quality Management); 2. Monitorizarea și îmbunătățirea indicatorilor privind: Capacitatea instituțională, Eficacitatea educațională și Managementul calității, în vederea încadrării lor în standardele ARACIS; 3. Actualizarea permanentă a procedurilor, regulamentelor și metodologiilor utilizate în managementul calității în conformitate cu legislația și bunele practici naționale și europene; 4. Punerea în practică și monitorizarea recomandărilor comisiilor de evaluare externă ARACIS, cu responsabilizarea directă a factorilor decidenți; 5. Menținerea și actualizarea bazei de date privind calitatea serviciilor educaționale la UO, a indicatorilor și criteriilor de performanță pentru domeniile: resurse umane, resurse financiare și materiale, studenți, absolvenți; 6. Evaluarea internă, periodică, în condiții de maximă transparență și obiectivitate a școlilor doctorale și a domeniilor de doctorat de la nivelul IOSUD UO, precum și stabilirea măsurilor pentru îmbunătățirea calității și creșterea eficienței la nivelul acestora; 7. Asigurarea condițiilor optime pentru derularea procesului de acreditare a Școlilor Doctorale și a domeniilor de doctorat de la nivelul IOSUD Universitatea din Oradea; 8. Înființarea de noi domenii de doctorat în cadrul IOSUD-Universitatea din Oradea, abilitarea și afilierea de noi conducători de doctorat la IOSUD UO; 9. Susținerea și încurajarea cadrelor didactice abilitate de a se înscrie și a obține calitatea de evaluator ARACIS.
---	---

Ob3. Stimularea, dezvoltarea capacității și capabilităților de cercetare, concomitent cu promovarea de direcții de cercetare noi;	1. Concretizarea realizării unui Institut de Cercetare (Centru de Transfer Tehnologic etc) al Universității din Oradea, în cadrul căruia să existe laboratoare unde doctoranzii să-și desfășoare activitățile de cercetare; 2. Promovarea de direcții de cercetare noi de cercetare interdisciplinară corelată cu strategiile Programului Uniunii Europene de Cercetare Inovare Orizont Europa 2021-2027; 3. Abordarea de tematici de cercetare doctorală în cooperare cu mediul socio-economic; 4. Informarea în timp real a studenților doctoranzi, a cercetătorilor postdoctorat și a conducătorilor de doctorat, cu privire la sursele de finanțare disponibile prin competiții interne și internaționale; 5. Inițierea de competiții interne de granturi de cercetare, care să sprijine ridicarea calității activității IOSUD; 6. Încheierea de acorduri cu alte instituții din țară și străinătate pentru derularea de teme de doctorat în cotutelă; 7. Asigurarea respectării eticii în cercetarea științifică (toate tezele de doctorat, lucrările publicate vor fi verificate cu ajutorul softului antiplagiat); 8. Monitorizarea înregistrării activității de cercetare – inovare a conducătorilor de doctorat și a doctoranzilor UO în bazele de date naționale și internaționale prin deținerea de conturi: ISI, SCOPUS, ORCID, Mendeley, Publons, Brainmap; 9. Evaluarea infrastructurii de cercetare și stabilirea priorităților de dezvoltare ale acestora la nivelul fiecărei școli doctorale; 10. Dezvoltarea infrastructurii de cercetare cu realizarea de poli de excelență pentru cercetarea interdisciplinară; 11. Sprijinirea doctoranzilor și conducătorilor de doctorat în realizarea de brevete/produse și a transferului către industrie/societate; 12. Realizarea unei baze de date cu toate lucrările științifice ale personalului angrenat în școlile doctorale.
---	--

Ob4. Dezvoltarea resursei umane implicate la nivelul ciclului de studii de doctorat;	1. Stimularea, motivarea în continuare a doctoranzilor, post-doctoranzilor și a conductorilor de doctorat (premiere lucrări ISI – zona roșie, galbenă - salariu diferențiat conducători doctorat, etc); 2. Depunerea de propuneri de proiecte pentru burse doctorale din cadrul Programului Operațional Capital Uman; 3. Creșterea numărului și a calității profesionale a conducătorilor de doctorat de la nivelul IOSUD Universitatea din Oradea; 4. Integrarea doctoranzilor, mai ales a celor cu frecvență la zi, în proiecte/colective de cercetare. 5. Creșterea responsabilității conducătorilor de doctorat; 6. Continuarea acordării de burse pentru doctoranzi; 7. Evaluarea periodică a conducătorilor de doctorat.
Ob5 Internaționalizare și creșterea vizibilității IOSUD Universitatea din Oradea la nivel național și internațional;	1. Internaționalizarea programelor de studii doctorale în cadrul unor rețele internaționale (PhD joint programs) și stimularea de doctorate în cotutelă; 2. Participarea IOSUD Universitatea din Oradea la programe europene (Erasmus +, MSCP etc) pentru finanțarea doctoratelor studenților străini și a doctoratelor în cotutelă; 3. Stabilirea de noi politici și strategii pentru atragerea de studenți străini la IOSUD Universitatea din Oradea; 4. Atragerea de conducători de doctorat străini valoroși în școlile doctorale ale IOSUD; 5. Realizarea de teze de doctorat redactate în limbi de circulație internațională; 6. Atragerea de specialiști/cadre didactice din străinătate în comisiile de susținere a tezelor publice. 7. Integrarea producției științifice autohtone în fluxurile de cercetare internaționale.

Ob6. Optimizarea activităților structurilor instituționale care deservesc IOSUD	1. Actualizarea permanentă a paginii web, care să prezinte la zi activitățile actuale ale IOSUD Universitatea din Oradea; 2. Simplificarea și informatizarea proceselor administrative din cadrul Secretariatului Școlii Doctorale; 3. Demersuri pentru creșterea numărului de granturi doctorale finanțate de la buget la Universitatea din Oradea pentru a ajunge la un număr comparabil cu universitățile încadrate în categoria de „educație și cercetare” 4. Asigurarea funcționalității administrative în condiții optime (personal, locație, logistică) – se vor face demersuri ca fiecare școală doctorală să aibă sediul propriu; 5. Participarea la întâlniri comune ale directorilor CSUD din țară; 6. Realizarea de materiale publicitare a IOSUD Universitatea din Oradea; 7. Promovarea IOSUD Universitatea din Oradea prin agenții de recrutare a studenților doctoranzi la târgurile internaționale de profil.
Ob7. Asigurarea unui stil de management participativ, transparent și performant.	1. Promovarea unui stil de management participativ-consultativ în care deciziile se vor lua întotdeauna după discuții cu membrii implicați în viața IOSUD Universitatea din Oradea, 2. Promovarea unui stil de lucru prin care se va urmări încurajarea participării studenților la procesul decizional din cadrul CSUD; 3. Întâlniri cu membrii școlilor doctorale pentru identificarea și soluționarea problemelor la nivelul fiecărei școli doctorale; 4. Diseminarea în timp util și tuturor celor interesați a deciziilor luate la nivelul CSUD prin informări electronice; 5. O colaborare strânsă și transparentă cu conducerea Universității din Oradea – Senatul Universității și Consiliul de Administrație. 6. Comunicarea instituțională va asigura promovarea modelelor de bune practici și implementarea în universitate a unei culturi a diversității.

Toate aceste obiective și acțiuni de dezvoltare a IOSUD-Universitatea din Oradea pot fi îndeplinite numai printr-o colaborare strânsă între CSUD și conducerea universității, dar și prin suportul reciproc al tuturor factorilor implicați la nivelul școlilor doctorale, astfel încât vectorul rezultat al acțiunilor celor implicați să fie direcționat spre îndeplinirea obiectivului strategic definit.

5. Concluzii

Procesul de coagulare a resurselor umane profesioniste, în vederea implementării/dezvoltării sistemului real de valori necesar universității noastre pentru a performa, este cel mai facil de realizat la nivelul IOSUD Universitatea din Oradea, deoarece aici este concentrată resursa umană cu cel mai mare potențial, la fel ca în orice altă instituție de învățământ superior. De aceea, eu cred că la nivelul școlilor doctorale se poate atinge cel mai ușor **masa critică necesară implementării și multiplicării a acestui sistem de valori reale și morale**, care mai apoi printr-un **proces de difuziune a inovației să poată fi extrapolat la nivelul întregii universități.**

În cazul în care în urma concursului pentru ocuparea funcției de director CSUD al IOSUD Universitatea din Oradea se va considera că sunt persoana potrivită pentru a ocupa funcția de director CSUD, acest plan managerial va fi discutat și armonizat cu toți factorii implicați la nivelul școlilor doctorale și respectiv cu factorii decidenți la nivelul Universității din Oradea pentru a elabora pe baza lui strategia de dezvoltare a IOSUD Universitatea din Oradea.

Acest plan managerial pentru ocuparea funcției de director CSUD a fost conceput și realizat în concordanță cu următoarele documente:

Referințe

- [1] Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale cu modificările și completările ulterioare.
- [2] Carta Universității din Oradea – aprobată prin HS nr. 61/2019.
- [3] Program managerial al Rectorului Universității din Oradea „U Oradea – O COMUNITATE proCUNOȘTERE”.
- [4] Plan strategic de dezvoltare instituțională a Universității din Oradea pentru perioada 2021-2025.
- [5] Regulament privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat și a programelor postdoctorale aprobat prin HS nr. 09/21.09.2020.
- [6] Hotărârea Guvernului nr. 681/2011 Codul studiilor universitare de doctorat cu modificările și completările ulterioare.