

# Analiza NOISE

---

## Scopul analizei

Scopul acestei analize și a celor de la de departamente (Anexa 1) este de a oferi un fundament obiectiv pentru decizii informate legate de politica de dezvoltare a resursei umane pentru ciclul managerial prezent, cu implicații pentru dezvoltarea ulterioară a Facultății de Sociologie și Psihologie (FSP).

Ancorată în Planul managerial al Rectorului UVT și al Decanului FSP, această analiză prevede o dezvoltare organică și sănătoasă a resursei umane care să favorizeze dezvoltarea facultății pe trei coordonate strategice:

1. Dezvoltarea ofertei educaționale și a calității programelor academice (licență, master, doctorat, cursuri postuniversitare), în contextul notei distinctive a universității noastre, Teaching & Learning Brand;
2. Cercetare fundamentală și aplicativă;
3. Internaționalizare și relația cu comunitatea.

Dezvoltarea Facultății presupune, în primul rând, acțiunea cadrelor didactice și de cercetare într-un mediu pozitiv, motivant și care permite dezvoltarea profesională a fiecărui membru al

corpului profesoral. De asemenea, dezvoltarea facultății depinde de numărul și calitatea studenților noștri, care oferă sens activității universitare și impuls de creștere.

---

## Etapele elaborării analizei care stă la baza strategiei de resurse umane

În elaborarea strategiei, ne-am propus să declanșăm un proces de analiză, atât la nivelul facultății, cât și al departamentelor, astfel încât să avem o bază decizională corectă.

Procesul de analiză are loc etapizat:

1. Analiza situației curente la nivel de Facultate (decanat);
2. Analiza situației curente la nivel de Departamente (directorii de departamente pe baza inputului informațional oferit de decanat);
3. Analiză NOISE privind perspectivele de dezvoltare a resursei umane, la nivel de facultate și departamente (decanat și directori de departament);
4. Draftarea unui proiect de dezvoltare a resursei umane;
5. Consultarea conducerii universității și a comunității academice a facultății;
6. Asumarea proiectului, prin vot, de către Consiliul FSP;
7. Implementarea strategiei de resurse umane și monitorizarea acesteia.

Primele două etape s-au concretizat în documente care au sintetizat informații privind ultimii patru ani universitari și starea actuală, în ceea ce privește:

- Situația programelor oferite;
- Progresia și situația studenților pe cicluri de învățământ și departamente;
- Situația actuală a resursei umane (pe facultate și departamente), structură, progresie, vârstă, statut, îndeplinirea criteriilor;
- Situația posturilor scoase la concurs pe ultimii patru ani, pe departamente și facultate, pe tipuri de posturi.

Toate aceste elemente au fost diseminate la nivelul colectivelor de cadre didactice ale departamentelor și discutate. Totuși, pentru că politica de resurse umane trebuie corelată cu

direcțiile de dezvoltare ale universității și facultății, cu numărul programelor oferite și cu numărul studenților, am considerat că este nevoie de o analiză preliminară a Facultății și departamentelor, pe baza unei analize de tip SWOT. Am ales alternativa NOISE de analiză deoarece este mai puțin centrată pe posibile puncte slabe și amenințări, care oricum sunt imprevizibile și impredictibile în actualul context, concentrându-se pe ce există acum în Facultate și pe oportunitățile de creștere.

Acest document prezintă analiza NOISE (puncte tari, nevoi, oportunități, îmbunătățiri și excepții) pe întreaga facultate, așa cum este ea percepută de conducerea operativă. Analiza este independentă de cea a departamentelor (Anexa 1), dar a fost discutată cu fiecare departament în parte, în mod transparent.

În continuare, vom analiza facultatea pe cinci dimensiuni:

1. Programe academice
2. Cercetare
3. Internaționalizare
4. Cadre didactice
5. Studenți

În partea sa finală, această analiză conține propunerea facultății privind dezvoltarea resursei umane în perioada 2020-2024, cu o extensie pentru 2025, bazată pe analiza departamentelor după aceeași structură și pe consultarea dintre decanat și directorii de departament.

---

## PUNCTE TARI

Facultatea de Sociologie și Psihologie este o facultate tânără (primele programe au debutat acum 30 de ani), dar a reușit în această perioadă să devină a doua facultate ca număr de studenți din UVT, să devină un pol de cercetare socio-umană important la nivel național și să dețină un portofoliu de programe academice complex (7 specializări la licență, 8 programe masterale, 3 domenii de doctorat, peste 10 programe postuniversitare derulate cel puțin o dată).

Structura facultății este unică atât la nivel național, cât și în consorțiul Universitaria, ceea ce îi oferă specificitate. Câteva dintre punctele tari în ceea ce privește programele academice sunt:

- ◆ Suntem singura facultate din cadrul consorțiului Universitaria care combină domeniile sociologie, psihologie și științe ale educației;
- ◆ Avem o ofertă completă la nivel licență, o ofertă constantă la masterat și cele mai multe programe postuniversitare rulate din UVT ;
- ◆ Avem expertiză în dezvoltarea de programe performante și în auditarea lor;
- ◆ Avem trei programe care sunt aproape sau la limita capacității de școlarizare.

Primii profesori, cei care au fondat această facultate, proveneau în marea lor majoritate din practicieni și au avut ca primă responsabilitate dezvoltarea de programe educaționale acreditate și cu reputație bună. Cercetarea a fost pusă pe plan secund. Cu toate acestea, mai ales în ultimii zece ani, Facultatea și-a construit o bună reputație de cercetare, și si-a crescut vizibilitatea atât la nivel de universitate, cât și național. Câteva dintre punctele tari sunt:

- ◆ Avem coordonatori de doctorat în două școli doctorale;
- ◆ Cercetarea este o prioritate asumată atât la nivel declarativ (programe manageriale), cât și la nivel individual atunci când vorbim de criterii de promovare;
- ◆ Există o tendință spre creșterea numărului de asistenți de cercetare;
- ◆ Avem o experiență acumulată în cercetări interdisciplinare;
- ◆ Există colegi și colective performante în publicare în reviste de referință;
- ◆ Avem un număr bun de proiecte (raportat la media UVT).

Internaționalizarea este miza pentru următorii zece ani. Evident că un bun profil internațional nu se poate construi în afara unor programe academice recunoscute pentru calitate și a unor colaborări de cercetare prin proiecte relevante. Câteva dintre punctele tari sunt:

- ◆ Un număr semnificativ de colegi au efectuat stagii Erasmus de predare în universități străine;
- ◆ Aproape toate publicațiile în reviste sunt în limbă străină;
- ◆ Avem experiența proiectelor internaționale;
- ◆ Unii colegi au rețele semnificative de colaboratori străini;
- ◆ Avem un program masteral în limba engleză (iar altul a fost derulat anterior).

Din punct de vedere al resursei umane, facultatea are o structură de personal care este un punct forte și o vulnerabilitate în același timp. Structura este foarte omogenă ca vârstă, pentru că intrările în sistem s-au făcut prin selecția de absolvenți din primele 6-10 promoții. Avem un corp profesoral aflat la vârsta maturității profesionale, dar în perspectivă, piramida vârstei nu este ideală. Ea trebuie optimizată prin noi intrări, pe posturi mici, a unor tineri de perspectivă. Punctele tari sunt:

- ◆ Avem resursă umană de calitate și destul de omogenă ca formare;
- ◆ Majoritatea cadrelor didactice sunt în stadiul productiv al carierei didactice;
- ◆ Există o bună corespondență între competențele cadrelor didactice și cerințele posturilor lor;
- ◆ Deși ritmul de avansare este diferit în funcție de departamente și structura lor, precum și de restricțiile existente la un moment dat, majoritatea cadrelor didactice au putut să avanseze ;
- ◆ Cadrele didactice sunt autonome în deciziile lor profesionale.

În ceea ce privește studenții, multiplicarea programelor și a capacității de școlarizare, perspectivele sociale ale absolvenților noștri, au determinat creșterea constantă a numărului de studenți. Punctele tari sunt:

- ◆ Suntem a doua facultate ca număr de studenți
- ◆ Atragem studenți dintr-un bazin regional larg
- ◆ Calitatea candidaților este în creștere
- ◆ Atragem studenți absolvenți ai altor facultăți sau universități la nivel masteral
- ◆ Avem un trend ascendent la toate cele trei cicluri de studii

Sintetizând punctele tari, vom răspunde la următoarele întrebări:

## Ce funcționează?

Suntem o facultate bine ancorată în peisajul academic național. Avem o ofertă bogată, din două domenii fundamentale diferite, dar care funcționează bine împreună. Reputația de cercetare este bună. Prezența internațională este în creștere. Avem un echilibru la nivelul resursei umane, dar acest echilibru este instabil. Avem studenți buni, care au un nivel ridicat de devotament față de facultate. Nu în ultimul rând, avem imaginea unei facultăți dinamice, cu accent pe interdisciplinaritate.

## Ce știm să facem?

Cele patru domenii de studiu ne oferă expertiză mai largă decât în cazul altor facultăți de profil. Avem expertiză în domenii precum cercetarea de piață, psihologie aplicată, educație, asistență socială pe grupuri distincte, ceea ce ne permite să oferim consultanță mediului extern facultății. Putem să dezvoltăm programe, proiecte și să facem cercetare aplicată.

## La ce suntem buni?

1. Avem succes în atragerea studenților și în a dezvolta servicii specifice pentru ei;
2. Reușim să menținem trei publicații indexate BDI și să dezvoltăm încă una;
3. Suntem dinamici în relația cu partenerii naționali și internaționali;
4. Reușim să asigurăm un climat instituțional centrat pe student.

---

## NEVOI

Nevoile unei facultăți relativ noi și complexe cum este FSP sunt multiple. Nevoile noastre au suferit modificări în cei treizeci de ani de existență. Dacă în primă fază au fost nevoi legate de creștere, de expansiune a facultății, acum nevoile sunt legate de optimizarea structurii, de creștere calitativă, de maturizare instituțională.

În ceea ce privește programele academice, principalele nevoi sunt:

- ◆ Patru programe au nevoie de o strategie de promovare care să aducă mai mulți studenți (pedagogie, psihopedagogie specială, asistență socială sociologie);
- ◆ Este necesară regândirea ofertei masterale, prin adăugarea unor programe noi (psihologie) sau regândirea celor existente (sociologie și asistență socială);
- ◆ Este necesar un program masteral interdepartamental, la nivel de facultate, dedicat cercetării;
- ◆ Este necesară o mai mare compatibilizare între programe care să încurajeze studenții să parcurgă o a doua specializare;
- ◆ Este nevoie să facem pași fermi spre internaționalizarea programelor.

Creșterea calitativă a ofertei este principala prioritate. Acest lucru sperăm să îl atingem prin implementarea Teaching & Learning Brand, dar și prin dezvoltarea de noi forme de auditare a calității la nivel de facultate.

În ceea ce privește cercetarea, principalele nevoi sunt:

- ◆ Există o nevoie de formare continuă în cercetare și analiza datelor;
- ◆ Avem nevoie de mai multe cercetări în echipe internaționale;
- ◆ Trebuie să creștem prestigiul revistelor existente și să urmărim indexarea lor în baze de date prestigioase;
- ◆ Avem nevoie de mai mulți cercetători tineri, care să se formeze în jurul coordonatorilor de doctorate;
- ◆ Avem nevoie de o implicare mai mare a colegilor în inițierea sau participarea la studii naționale.

Și în cazul cercetării, avem nevoie de o creștere a calității producției de cercetare, de exemplu avem nevoie ca cercetările noastre fie să fie publicate în reviste cu prestigiu crescut, fie să aibă o vizibilitate crescută și un impact mai mare asupra politicilor (în cazul studiilor, diagnozelor sau sondajelor naționale).

Internaționalizarea este un domeniu emergent, care nu a avut o importanță majoră încă, dar care va deveni o prioritate în următorii ani. Aici avem nevoie de a ne plasa strategic în contexte de colaborare internațională relevante. Șansa pe care UVT o are în următorii 3 ani de pilotare a proiectului European Universities, prin UNITA, plasează facultatea noastră într-o poziție privilegiată.

Dacă vorbim de resursa umană, este evident că Facultatea trebuie să permită două lucruri:

1. O dezvoltare profesională armonioasă, predictibilă și echitabilă pentru orice cadru didactic, în condițiile în care acesta performează adecvat și este implicat instituțional;
2. Un mediu profesional sanogen.

Principalele nevoi sunt:

- ◆ Avem nevoie de asistenți tineri, 25-30 de ani, care să asigure continuitatea facultății peste 15 ani;
- ◆ Cadrele didactice care sunt pe posturi intermediare de peste 10 ani au nevoie de un orizont de așteptare de maxim patru ani pentru o promovare de la îndeplinirea criteriilor științifice (respectiv abilitare);
- ◆ Avem nevoie de o structură echilibrată între posturi mari și mici, ceea ce înseamnă că promovările de pe poziție de lector pe conferențiar necesită intrări noi pe posturi de asistent;
- ◆ Departamentele care au ajuns deja la un echilibru în ceea ce privește posturile trebuie să mențină acest echilibru;
- ◆ Creșterea numerică a departamentelor trebuie corelată cu creșterea sau menținerea efectivelor de studenți.

Și în cazul studenților, nevoile sunt de a crește calitatea studenților atrași la programele noastre. Mai mult, avem nevoie de un sistem care selectează cei mai buni studenți spre studii masterale de cercetare și doctorat, din care să putem angaja colegi mei tineri, deja aclimatizați cu mediul nostru de predare și cercetare. Sintetic, principalele nevoi privind studenții sunt:

- ◆ Avem nevoie de o selecție mai bună a studenților;
- ◆ Avem nevoie de o creștere a efectivelor de studenți (în special la patru programe de licență);
- ◆ Avem nevoie de mai mulți studenți la master;



- ◆ Este necesară o selecție atentă a doctoranzilor, printr-un program masteral de cercetare;
- ◆ Avem nevoie de studenți mai implicați în activități extracurriculare.

---

## OPORTUNITĂȚI

Oportunitățile sunt punctul nevralgic al dezvoltării noastre instituționale. Succesul următorilor ani depinde de modul în care suntem capabili să identificăm și să valorificăm oportunitățile. Când vorbim de oportunități ne referim la ceea ce ne include în grupul facultăților similare, la ceea ce ne diferențiază și la acele lucruri care ne pot oferi un avantaj strategic. Există tendința de a ne compara la nivel regional sau național, dar noi credem că cel mai important pentru evoluție este să ne aliniem la standardele și practicile inovative internaționale.

În ceea ce privește programele academice, avem două caracteristici care ne oferă oportunități unice:

1. Suntem singura facultate cu structura actuală, ceea ce permite să oferim programe interdisciplinare unice;
2. Avem un oraș dinamic, în care putem valorifica mai bine decât alții colaborarea cu companii și organizații private, în special în ceea ce privește stagiile de practică.

Cercetarea oferă cele mai mari oportunități de dezvoltare. Acestea sunt:

- ◆ Universitatea europeană UNITA deschide noi perspective de networking în cercetare;
- ◆ Putem valorifica oportunități regionale internaționale (în special cu Universitatea Szeged și cu universitatea Novi Sad, dar și cu Universitatea Belgrad, Universitatea Pecs sau Universitatea Zagreb);
- ◆ Putem defini arii de expertiză pe care să dezvoltăm grupuri de cercetare, altele decât cele din celelalte centre universitare;
- ◆ Putem face analize naționale interdisciplinare.

Internaționalizarea oferă o posibilitate unică de networking universitar. Următorii ani vor fi decisivi în integrarea spațiului universitar românesc în rețeaua europeană. Este important să profităm de acest moment unic, în special prin:

- ◆ Dezvoltarea rețelei de parteneri primari (de exemplu prin universități europene);
- ◆ Să colaborăm cu universitățile din regiune, dintre care unele sunt mai bine poziționate decât noi în rankinguri sau sunt semnificativ mai mari;
- ◆ Să dezvoltăm programe internaționale;

- ◆ Să atragem mai mulți studenți internaționali prin parteneri;
- ◆ Să dezvoltăm rețele europene de cercetare.

În ceea ce privește resursa umană, avem două mari oportunități:

1. Putem profita de faptul că majoritatea colegilor sunt la vârsta maximei productivități profesionale. Dată fiind omogenitatea de vârstă (50% cu vârste între 40 și 50 de ani), dominăm orice altă facultate ca număr de potențiali cercetători productivi. Această fereastră de productivitate va dura aproximativ 10 ani.
2. Avem timp să selectăm profesionist colegi care să întinerească facultatea prin implicarea lor în programe de cercetare încă din perioada studiilor masterale și doctorale.

În ceea ce privește studenții, sunt trei condiții care ne permit să creștem:

- ◆ Avem un bazin de selecție asigurat, care poate fi crescut prin strategii inteligente de promovare și prin creșterea prestigiului facultății;
- ◆ Este important să atragem cursanți și din organizațiile profesionale, fie la master, fie la programe postuniversitare sau la cursuri de scurtă durată;
- ◆ Putem ajuta studenții să se adapteze mai bine la cerințele universitare.

În special ultimul punct, faptul că putem dezvolta o gamă bogată de servicii unice, este importantă.

---

## ÎMBUNĂTĂȚIRI

Pentru acest punct avem de răspuns la două întrebări:

1. Care sunt domeniile strategice în care putem crește?
2. Ce se poate optimiza pe termen scurt și mediu?

Programul Managerial al Rectorului și cel al Decanului arată direcțiile strategice dorite pentru actualul ciclu managerial. Acestea vizează componentele pe care le analizăm și noi. Distincția față de alte planuri anterioare vine din accente și nuanțe, iar acestea sunt:

- ◆ Optimizarea calitativă a ceea ce avem deja;
- ◆ Urmărirea trendurilor internaționale care să ne poziționeze favorabil în vederea schimbării;
- ◆ Inovare care să ne diferențieze și să ne sublinieze caracterul propriu al universității;
- ◆ Creșterea prestigiului prin rezultate.

Din acestea rezultă o serie de îmbunătățiri pe care le putem face. Dacă ne referim la programele noastre, ele pot fi sintetizate astfel:

- ◆ Un program masteral de cercetare (bază de selecție pentru doctoranzi și viitori colegi);
- ◆ Program masteral redefinit la Asistență socială;
- ◆ Programe de licență și masterale în limbă străină;
- ◆ Implementarea Teaching Brand va aduce mai multă coeziune programelor;
- ◆ Pachet de discipline comune în regim facultativ;
- ◆ Optimizarea și creșterea coerenței planurilor de învățământ prin revizuirea fișelor de disciplină.

Cercetarea poate fi optimizată pe următoarele direcții:

- ◆ Cursuri de formare continuă pentru cadrele didactice, pe niveluri de competențe și complexitate;
- ◆ Crearea de grupuri de cercetare pe tematici interdisciplinare;
- ◆ Grupuri de cercetare pentru studenții masteranzi (anul 2) și doctoranzi prin care să se facă studii și diagnoze naționale.

Măsurile pe internaționalizare sunt în strânsă corelație cu câștigarea proiectului ambițios UNITA. O astfel de asociere deschide următoarele posibilități pe termen mediu:

- ◆ Putem deveni una dintre facultățile pilor în implementarea pachetelor proiectului;
- ◆ Dezvoltarea unor mobilități de networking de predare și cercetare;
- ◆ Creșterea profilului internațional al publicațiilor noastre.

În ceea ce privește resursa umană, avem următoarele obiective:

- ◆ Creștere programată a resursei umane;
- ◆ Optimizarea resursei umane în ceea ce privește cercetarea;
- ◆ Crearea unui mediu real motivant, pentru a evita blazarea și suficiența profesională;
- ◆ Implicarea tuturor colegilor în echipe de cercetare, depășirea paradigmei cercetătorului solitar;
- ◆ Întinerirea facultății și asigurarea viitoarei generații de colegi.

Nu în ultimul rând, există multe oportunități de a îmbunătăți activitate cu studenții în modalități unice, bazate pe expertiza noastră. Desigur că aceste măsuri presupun resursă umană dedicată, dar avem premisele necesare:

- ◆ Dezvoltarea serviciilor de tutorat pentru studenții de anul I;
- ◆ Dezvoltarea unui sistem de evaluare continuă a satisfacției studenților;
- ◆ Asigurarea unui program de pregătire pentru sesiune;
- ◆ Crearea de grupuri de studii tematice cu studenți din diferiți ani;
- ◆ Cercuri informale de studenți coordonate de voluntari.

Observăm, astfel, că pe termen scurt și mediu există multiple posibilități de a interveni prin măsuri specifice, la nivel de departamente și facultate. Atingerea acestor oportunități vor avea impact multiplicator și vor consolida o cultură a excelenței.

---

## EXCEPȚII

În analiza NOISE, excepțiile se referă la acele aspecte sau acțiuni dezirabile care sunt prezente la ora actuală într-o formă, chiar și incipientă, în organizație. Cu alte cuvinte, este baza existentă pe care putem construi.

FSP are multiple puncte de fixare pentru acțiunile viitoare, pe care le vom prezenta sintetic:

- ◆ Avem experiența dezvoltării unor programe calitative. Teaching Brand va fi un exercițiu de reflecție și de optimizare calitativă a programelor existente;
- ◆ Avem oferte funcționale și atractive la toate ciclurile și formele de învățământ;
- ◆ Putem dezvolta noi programe la forma ID sau în limbă străină capitalizând experiența acumulată;
- ◆ Avem școli doctorale care pot crește calitatea și outputul cercetării;
- ◆ Putem valorifica mai mult studenții masteranzi;
- ◆ Putem susține mai mult cadrele didactice prin facilitarea accesului la rețele de cercetare ;
- ◆ Putem susține mai bine revistele facultății;
- ◆ Deși majoritatea noastră suntem cadre didactice cu experiență ridicată, este ideal să ne dezvoltăm în continuare competențele profesionale (didactice, de cercetare și de internaționalizare).

---

## CONCLUZII

Facultatea este performantă acum, comparativ cu alte facultăți din UVT, dar ne putem asuma un proiect de dezvoltare pe următorii ani, care să ne individualizeze de alte facultăți similare din țară.

Avem germeii creșterii calitative în toate domeniile:

- ◇ Avem programe bune, dar optimizabile. Putem adăuga alte programe, mai diverse (limbă străină, ID etc.);
- ◇ Avem două școli doctorale care pot deveni incubatoare de cercetări avansate și de proiecte internaționale;
- ◇ Avem premisele și contextul pentru a face pasul spre o reală internaționalizare a facultății;
- ◇ Avem resursă umană diversă și competentă, dar care trebuie motivată corespunzător;
- ◇ Avem un bazin stabil de studenți loiali facultății;
- ◇ Se simte nevoia unei abordări strategice, care să canalizeze eforturile pe niște ținte de dezvoltare realiste și tangibile;
- ◇ Putem dezvolta, prin dialog și consens, strategii sectoriale pe domeniile academic, cercetare, internaționalizare, promovare și implicare în comunitate;
- ◇ Cadrele didactice au dreptul să solicite condiții pentru dezvoltarea lor profesională;
- ◇ Este dreptul fiecărui cadru didactic să își facă planuri de carieră și este obligația noastră să facilităm aceste programe individuale;
- ◇ Avem nevoie de coeziune internă în luarea deciziilor privind dezvoltarea facultății, iar pentru asta este necesar un proces transparent, constructiv și deschis în definirea țintelor de dezvoltare.

---

## IMPLICAȚII PENTRU POLITICA DE RESURSE UMANE

Facultățile au cicluri de dezvoltare naturale, iar noi ne aflăm în mijlocul unui astfel de ciclu. Structura actuală de posturi este echilibrată, dar o atenție deosebită trebuie acordată promovărilor, intrărilor și ieșirilor din sistem într-un mod echitabil și responsabil.

Deși numărul de cadre didactice pare bun, avem nevoie de mai multe intrări în condițiile în care toate activitățile de dezvoltare pe care ni le dorim necesită resursă umană suplimentară.

Viabilitatea financiară a acestei creșteri trebuie asigurată prin cel puțin una dintre următoarele măsuri:

- ◆ Creșterea numărului de studenți bugetați și plătitori de taxe
- ◆ Atragerea de fonduri suplimentare prin cercetare
- ◆ Atragerea de fonduri prin parteneriate și expertize.

Este necesară întinerirea facultății prin noi colegi care trebuie formați continuu atât didactic, cât și din punct de vedere al competențelor de cercetare. Avem nevoie să construim un mediu sanogen, motivant și provocator pentru colegii noștri, care să permită o dezvoltare profesională individuală, în concordanță cu aspirațiile fiecăruia dintre noi.

Ca urmare a prezentei analize pe facultate și a analizei pe fiecare departament, în continuare, vom prezenta, legat de dezvoltarea resursei umane:

(a). Principalele linii strategice ale fiecărui departament, asumate, pe baza cărora directorii de departament vor elabora, în luna octombrie 2020, un plan concret de acțiune, pe următorii 4 ani;

(b). Propunerea privind evoluția în carieră a membrilor comunității FSP.

## **(a). Linii strategice**

### **Sociologie**

1. Creșterea vizibilității și atractivității programului de *licență Sociologie* (relația cu liceele, modele din practică, micro-cercetare cu licee, concursuri cu premii, identificarea profesorilor din licee, bază de acțiune în Timiș, Arad, Caraș-Severin, Hunedoara, Mehedinți, Gorj)
2. În contextul UNITA, dezvoltarea *Cultural Antropology Master în limba engleză* care să devină activ în oferta facultății începând cu anul universitar 2021-2022
3. Dezvoltarea relațiilor de lucru cu *zonele de graniță* prin implicarea actorilor/decidenților economici pentru oferta de servicii către comunitate (Szeged, Belgrad, Vrset, Novi Sad, Zagreb)

### **Științele Educației**

1. Creșterea *vizibilității și atractivității departamentului* (relația cu liceele, modele din practică, micro-cercetare cu licee, concursuri cu premii, identificarea profesorilor din licee, care pot acționa ca modele etc)
2. Dezvoltare de *programe de responsabilizare socială* cu componentă educațională, în parteneriat cu comunitatea (organizații școlare, ONG-uri, mediul de business etc)
3. Implementarea de *cercetări-acțiune și analiză de politici educaționale* în cadrul Laboratorului de Pedagogii Inovative care va funcționa în cadrul UNITA, dintre care o dimensiune este legată de stimularea educației în mediul rural

### **Asistență socială**

1. Dezvoltarea mai puternică a *programului ID*, cu o țintă de cel puțin 60 de studenți/an (angajații necalificați din primăriile rurale, îngrijitorii de persoane vârstnice din Diaspora și persoanele angajate care nu pot participa la forma de învățământ cu frecvență). Formarea cadrelor didactice în utilizarea tehnologiilor și predarea specifică ID
2. Dezvoltarea *școlii doctorale de Asistență socială*, cu accent pe calitatea doctoranzilor
3. Dezvoltarea unui *program masteral în limbă Engleză*, pe susținerea zonelor rurale, pe baza colaborării cu colegii de aceeași specializare din UNITA.

### **Psihologie**

1. Potențarea *zonei de cercetare, servicii și internship/practică* în domeniul organizational, servicii și transporturi (valorizarea mai puternică a zonei de Transporturi) și în domeniul psihologiei clinice și psihoterapiei (dezvoltarea platformei online de servicii din aria psihologiei clinice integrată in UNITA Virtual Campus)
2. *Servicii de formare continuă* și de ancorare în noutatea informației științifice pentru comunitatea de specialiști, sub forma unor webinare de scurtă durată, în limbă română și în limbă straină, cât și webinare pe problematici de actualitate semnificative, deschise tuturor
3. Dezvoltarea pe termen mediu a unui *program de licență Psihologie în limbă Engleză* integrat și în oferta UNITA.

**(b). Propunerea privind evoluția în carieră a membrilor comunității FSP (posturi scoase la concurs)**

Pe baza analizei anterioare și prin asumarea principalelor linii strategice de dezvoltare a departamentelor, ținând seama totodată de structura echilibrată a posturilor didactice și de îndeplinirea standardelor minimale, propunerea privind posturile vacanate didactice și de cercetare preconizate a fi scoase la concurs în mandatul 2020-2024, cu extensie 2024-2025 sunt:



**Centralizator propuneri posturi scoase la concurs în perioada 2020-2025**

<b>Departament</b>	<b>Posturi Scoase la concurs</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>
Asistență socială	Profesor	0	0	0	0	1 cu condiții (vezi Plan Depart. AS)
	Conferențiar	0	1	1	0	0
	Lector	0	0	0	0	0
	Asistent didactic	0	1	1	0	0
	Asistent cercetare	0	0	0	2	0
Psihologie	Profesor	1	0	0	1	
	Conferențiar	1	0	1	0	
	Lector	0	0	1	2	
	Asistent didactic	0	2	2	0	
	Asistent cercetare	0	2	3	0	
Sociologie	Profesor	0	1 (cu condiții)		0	0
	Conferențiar	1	1	0	0	1 (cu condiții)
	Lector	0	0	0	0	0
	Asistent didactic	0	0	1	1	0
	Asistent cercetare	1	2	1	0	0
Științe ale Educației	Profesor	0	0	0	1	
	Conferențiar	2	0	1	1	
	Lector	2	1	0	1	
	Asistent didactic	0	1	1	1	
	Asistent cercetare	1	0	1	2	
<b>TOTAL</b>		9	11-12	14-15	11	2
	Posturi mari	5( 1P, 4C)	2 (1C)	4 (1 P, 4C)	2(1P, 1C)	2P, 1C cu condiții

Timișoara

10.07.2020

Decan FSP

Conf. dr. Irina Macsinga