

**Alegerile pentru structurile și funcțiile de conducere din UPT
- legislatura 2020-2024 -**

DODAR DE CANDIDATURĂ

**la ocuparea funcției de
Director al Departamentului de Electroenergetică**

candidat: Conf.dr.ing. Adrian PANĂ

Decembrie 2019

**Alegerile pentru structurile și funcțiile de conducere din UPT
- legislatura 2020-2024 -**

PLAN MANAGERIAL

**aferent candidaturii la ocuparea funcției de
Director al Departamentului de Electroenergetică**

candidat: Conf.dr.ing. Adrian PANĂ

Stimați colegi,

Acest document poartă denumirea de „*Plan managerial*” dar este de fapt, așa cum s-a mai întâmplat, o *Declarație de intenții* precedată de o expunere pe scurt a percepțiilor mele despre situația prezentă a ceea ce se întâmplă în facultate respectiv în departamentul nostru. Sunt convins că nu așteptați de la mine o înșiruire de vorbe goale, preluate din alte planuri manageriale, care sunt foarte spectaculoase dar greu de acoperit prin fapte. Cea mai mare parte dintre dumneavoastră îmi cunoașteți foarte bine opiniile și știu că sunteți de acord cu multe dintre ele. În același timp, cred că am demonstrat în ultimii 4 ani că împreună, putem mișca lucrurile, le putem corecta, le putem îmbunătăți.

Nu o să fac un inventar al lucrurilor bune și al schimbărilor în bine pe care le-am făcut, împreună cu dumneavoastră, în calitate de director de departament, ci o să mă refer la ceea ce avem de făcut în viitor, pentru a ne consolida imaginea unui departament puternic, cu rezultate solide atât în plan didactic cât și în plan științific.

Veți citi mai jos multe pasaje similare cu cel din „planul managerial” anterior, ceea ce este firesc, de vreme ce au rămas valabile.

Scopurile generale ale planului managerial sunt:

- precizarea pe scurt a viziunii personale despre sistemul din care facem parte;
- identificarea aspectelor negative actuale;
- propunerea unor zone de acțiune pentru îmbunătățirea în continuare a activităților din cadrul Departamentului EE și pentru micșorarea distanțelor dintre stadiul actual și principiile și obiectivele din planurile strategice ale universității, facultății, departamentului.

Care este scopul principal al funcționării Departamentului EE ?

Răspunsul: „*formarea de specialiști în domeniul EE*” nu mai poate fi categoric. El trebuie revizuit, pentru că, știm foarte bine, absolvenții noștri nu sunt foarte atrași de locurile de muncă pentru această specialitate, în principal din cauza unor deficiențe ale pieței forței de muncă.

Cum stăm ?

Din păcate, în întregul învățământ superior din România, scopul real al funcționării diverselor structuri rămâne acela de a avea cât mai mulți studenți înmatriculați, pentru a-și asigura în acest fel o finanțare cât mai bună, pe fondul general al unei subfinanțări de lungă durată. Trebuie să recunoaștem că lucrurile s-au ameliorat la acest capitol în ultimii ani. Cu toate acestea aberația constând în aceea că în ultimii ani numărul de locuri la admiterea în învățământul superior din România a fost mai mare decât al absolvenților de liceu, rămâne valabilă.

După cum rămân valabile și întrebările esențiale, care ne preocupă:

Cum se pot forma specialiști, cum poate fi asigurat un nivel bun al calității procesului de învățământ, dacă funcționarea acestui proces este condiționată de numărul de studenți, indiferent de calitatea acestora ?

Cum transformăm absolventul actual de liceu, pe care îl admitem la specializarea *Ingineria SEE*, în inginerul electroenergetician, care să răspundă cerințelor minimale ale angajatorilor din domeniu, astfel încât să avem anual un număr cât mai mare de admiși, un număr cât mai mic de abandonuri, deci un număr cât mai mare de absolvenți și de o calitate cât mai bună ?

Rămân la același răspuns, simplu de enunțat dar dificil de pus în practică:

Prin utilizarea unei cantități cât mai mari de energie umană și timp, în toate activitățile didactice: curs, seminar, laborator, proiect, îndrumare lucrări, astfel încât studentul să simtă că ne pasă de el, că nu pierde timpul, ci dimpotrivă că progresează, că acumulează cunoștințe utile și îi este ușor să le aplice, că înțelege, că începe să îi placă, că și-a ales o meserie frumoasă, uneori chiar spectaculoasă, palpitantă...

Efortul unui cadru didactic este însă apreciat, în cel mai bun caz de către student, fără să se regăsească, decât superficial, în criteriile de evaluare a calității sau a performanței și rămâne dependent de nivelul conștiinței sale profesionale. Acest nivel se află însă sub presiunea cerințelor referitoare la „*producția*” didactică și științifică. Cadrului didactic i se cer cât mai multe articole științifice, îndrumare, cursuri, cărți, contracte de cercetare sau consultanță, fără să conțeneze prea mult conținutul ci numărul acestora. I se cere să fie și să demonstreze permanent că este la nivelul cercetării și cunoașterii mondiale din domeniu respectiv, în care realizează performanță, are contribuții originale. Și i se cere să facă bani pentru departament, facultate, universitate: să câștige granturi de finanțare a cercetării, de finanțare a investițiilor în modernizarea laboratoarelor, să se autofinanțeze pentru publicarea lucrărilor, pentru participarea la conferințe științifice internaționale, cu alte cuvinte să aibă un comportament antreprenorial.

Din păcate, lucrurile s-au ameliorat nesemnificativ în ultima perioadă și în majoritatea cazurilor rezultatul este același: concentrarea energiilor pe numărul de „lucrări”, profitând de deficiențele sistemului de evaluare, mimarea cercetării științifice.

Angajatorii ne critică pentru calitatea scăzută a absolvenților de învățământ superior, dar aceasta este constatată la finele a 16 ani de educație. Una dintre întrebările pe care trebuie să ni le punem este dacă nu cumva chiar modul cum se face admiterea și cum se desfășoară învățământul superior, a dus la deteriorarea învățământului liceal ?

Care sunt punctele tari ale Departamentului de Electroenergetică ? Avem puține, dar sunt solide:

1. Energetica în general și electroenergetica în particular, au rămas domenii foarte importante ale industriei și chiar și-au sporit importanța;
2. Suntem continuatorii unor generații foarte puternice, care au construit enorm în acest departament, începând cu 40-45 de ani în urmă. Pentru mine și mii de alți absolvenți ai specializărilor de electroenergetică sau energetică industrială, nume ca Heinrich, Crișan, Nemeș, Suciu, Vasilievici, Negru, Buta, Moldovan, Ivașcu, Gheju, Dușa, Deleșega, Moga, Luștea, Velicescu... au o rezonanță și o greutate incontestabilă. Noi încă ne folosim de rezultatele muncii lor. După cum continuatorii noștri se vor folosi de rezultatele muncii noastre.
3. Dintr-o serie lungă de tineri care au trecut prin catedră începând cu 1990, mulți dintre ei șefi de promoție, au rămas foarte puțini, în general cei care au avut acest dar al pedagogiei, pentru care au contat mai mult satisfacțiile morale decât cele materiale și care își permit asta ... Suntem un colectiv cu un mare potențial, ne facem temeinic treaba (în general...).
4. Facem parte din UPT, instituție cu o tradiție foarte solidă, cu o bună reputație în societate și pe plan internațional.

Care sunt punctele noastre slabe ?

1. Am rămas foarte puțini în departament, 15 cadre didactice, foarte aproape de limita minimă admisibilă, fapt ce afectează grav capacitatea de reacție la amenințări;
2. Utilizăm încă planuri de învățământ rigide, în care se regăsesc discipline a căror necesitate nu mai poate fi justificată și nu mai sunt agreate de către studenți. În schimb, nu își găsesc locul discipline importante pentru un inginer electroenergetician. Am făcut câteva schimbări importante dar mai avem de lucru;
3. Din cauza subfinanțării pentru achiziții de echipamente și instalații de laborator, ne-am dezvoltat în continuare în plan teoretic și ne-am îndepărtat de experiment, de instalații. Din păcate, unii dintre noi

nu prea au deprinderea, plăcerea de a lucra în instalații. Laboratorul, în loc să devină un loc în care studentul să se apropie de meserie, a rămas un loc de formare a unei imagini denaturate despre electroenergetică. În plus, laboratoarele de la câteva discipline foarte importante au devenit inutilizabile, seamănă cu niște muzee ale electrotehnicii, lucrările de laborator au fost înlocuite cu vizite în instalații Lucrurile s-au îmbunătățit semnificativ în ultimii patru ani, dar nu suficient.

4. Ne comportăm în continuare nu ca un colectiv, ca o echipă, ci ca o grupare de „colective” ale căror obiective nu sunt toate comune, orientate spre consolidarea departamentului. Mai mult, între „colective” există o competiție absurdă, ceea ce ne face foarte vulnerabili la amenințări. Unii dintre noi se comportă ca și cum nu îi interesează soarta departamentului ci doar interesele personale sau de grup și ca urmare comunicarea dintre noi a căpătat forme bizare, autiste. În ultima vreme s-au putut observa îmbunătățiri ale comportamentului, dar s-au dovedit a fi doar simulări ...

Ideile mele pentru a continua eliminarea punctelor slabe :

1. Să ascultăm în continuare vocea studentului. Să vedem care dintre criticile sale sunt justificate și ce putem face pentru a elimina problemele. Să nu uităm că absolvenții noștri ne reflectă cel mai bine activitatea didactică și în același timp sunt adevărații vectori de imagine, agenții noștri publicitari de pe „piață”. „Reclama” pe care ne-o fac poate fi și negativă.
2. Să ascultăm în continuare vocea angajatorului. Să fim mai bine conectați la cerințele industriei și să îmbunătățim oferta noastră educațională, în conformitate cu așteptările angajatorilor;
3. Să continuăm revizuirea planurilor de învățământ prin includerea unor discipline atractive, utile viitorilor ingineri. Să nu uităm că absolvenții noștri nu vor fi angajați toți la DEN sau la DET...;
4. Să refacem în continuare importanța laboratoarelor, a experimentelor, a instalațiilor, a fenomenelor fizice. Modelarea cu instrumente software a SEE este necesară, dar ea nu poate înlocui SEE. Absolvenții noștri vor utiliza din plin calculatoarele, dar instalațiile din industrie trebuie să funcționeze, să producă, să proceseze energie electrică, să țină sub control puteri de sute de MW !
5. Continuarea eforturilor pentru finanțarea investițiilor în modernizarea laboratoarelor. Acest lucru rămâne responsabilitatea noastră directă. Trebuie să profităm de faptul că în ultima perioadă procesul de finanțare a devenit mai transparent, mai corect, deci șansele proiectelor valoroase au crescut. Trebuie să elaborăm proiecte comune, care pot fi mult mai solide, astfel ca șansele de a câștiga competiții de finanțare să fie mult mai mari.
6. Să continuăm să conducem împreună departamentul, așa cum am făcut în ultimii patru ani. Fiecare dintre noi trebuie să aibă o opinie, o contribuție, o responsabilitate, o implicare în acest departament.

De ce mi-am spus din nou candidatura la această funcție ?

Cred că am făcut multe schimbări în bine, multe lucruri bune și vreau ca împreună să continuăm această muncă. Cred în continuare că putem schimba în bine ceea ce depinde de noi.

Timișoara, 20.ian.2019

