



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ
“ION IONESCU DE LA BRAD”
Aleea M. Sadoveanu nr. 3, 700490 – IAȘI, ROMÂNIA
Tel. +40-232-213069; Fax. +40-232-260650 Cod fiscal: 4541840
E-mail: rectorat@uaiasi.ro, <http://www.uaiasi.ro>

Candidatura pentru funcția de:
Director de Departament Sănătate Publică



PROGRAM MANAGERIAL
2020 - 2024

Numele și prenumele: Floriștean Viorel-Cezar

Data și locul nașterii: 25.07.1969

Profesia și funcția actuală: Medic veterinar, Conferențiar universitar

Locul de muncă: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași - Facultatea de Medicină Veterinară

I. Experiența managerială care să susțină candidatura pentru funcția solicitată:

Experiența managerială care justifică candidatura la funcția de Director al Departamentului Sănătate publică din cadrul Facultății de Medicină Veterinară, USAMV Iași, se bazează, în principal, pe abilitățile câștigate în perioada în care am activat în calitate de cadru didactic în cadrul USAMV Iași:

- Am o experiență de peste 22 ani în învățământul universitar perioadă în care am promovat de la gradul didactic de preparator la cel de conferențiar;
- Începând cu anul 2007 am coordonat activitatea mai multor discipline de la mai multe specializări din cadrul USAMV Iași:
 - din 2007 – titularul disciplinei „Aditivi și ingrediente alimentare”;
 - din 2008 – titularul disciplinei de „Igienă și tehnologie alimentară”;
 - din 2010 – titularul disciplinei „Inocuitatea produselor alimentare”;
 - din 2011 – titularul disciplinelor „Tehnici, aparate și instrumente folosite în expertiza și controlul produselor agricole” și „Calitatea și controlul produselor alimentare”;
 - din 2012 – titularul disciplinei „Legislație și protecția consumatorilor”;
 - în perioada 2014-2015 – titularul disciplinei „Inspecția și controlul produselor de origine animală”;
 - în perioada 2016-2017– titularul disciplinei „Lucrări practice de abator”;
 - din 2017 – titularul disciplinelor „Aplicații practice în abatoare și unități de procesare a alimentelor” și „Analize senzoriale”.
- În calitate de director de proiect sau responsabil partener am coordonat activitatea unor colective de cercetare formate din specialiști din cadrul Facultății de Medicină Veterinară și DSVSA Iași;
- În perioada 2012-2020 am fost membru al Consiliului Facultății de Medicină Veterinară;

- În perioada 2016-2020, în calitate de Director de Departament, am coordonat activitatea departamentului Sănătate Publică.

Consider că această experiență mă va ajuta atât în conducerea departamentului cât și în relațiile cu colegii, studenții, factorii decizionali din facultate, universitate și din afara acesteia.

II. Strategia de dezvoltare propusă pentru perioada 2020-2024:

Planul managerial propus se bazează pe cunoașterea problemelor generale ale învățământului superior la modul general și în special ale celor specifice învățământului superior medical veterinar. De asemenea, un rol important în elaborarea planului l-am avut cunoașterea particularităților activității în cadrul departamentului Sănătate Publică pe care l-am condus în ultimii patru ani.

Îndeplinirea obiectivelor planului managerial propus este dependentă de obținerea resurselor materiale necesare, fapt strâns legat și de modul în care se vor rezolva problemele de ordin financiar la nivel național și la nivel local.

Departamentul, așa cum reiese din legislația specifică, este unitatea funcțională de bază a învățământului superior, dar în definirea obiectivelor strategice de dezvoltare trebuie să se țină cont de obiectivele facultății și ale universității din care face parte.

În opinia personală, principalele obiective necesare pentru o dezvoltare durabilă și armonioasă a departamentului în următoarea perioadă sunt:

- îmbunătățirea calității procesului educațional și orientarea acestuia către dezvoltarea de abilități absolut necesare formării de specialiști cu pregătire adaptată exigențelor curente ale societății;
- stimularea activității de cercetare pentru creșterea prestigiului și vizibilității personalului departamentului și a instituției pe plan național și internațional;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă prin distribuirea echilibrată a resurselor și utilizarea judicioasă a celor;
- menținerea și îmbunătățirea relațiilor dintre membrii departamentului, între departamentele facultății și cu toți factorii decizionali instituționali, prin stimularea colaborării bazate pe respect reciproc, onestitate și respectarea legislației, eticii și deontologiei academice.

1. Obiective privind activitatea didactică:

Activitatea didactică reprezintă una dintre cele două preocupări majore ale cadrelor didactice din învățământul superior. Desfășurarea în condiții optime a acestei activități garantează formarea de specialiști cu o pregătire bună, capabili să facă față exigențelor crescânde ale societății.

Îmbunătățirea continuă a activității didactice trebuie să fie un obiectiv prioritar în cadrul fiecărui departament, fapt care impune o continuă preocupare pentru menținerea la un nivel ridicat a acestei activități și pentru identificarea acelor aspecte ce pot fi îmbunătățite în vederea asigurării unui învățământ modern, adaptat contextului socio-economic actual.

Consider că pentru îmbunătățirea activității didactice sunt necesare:

- continuarea procesului de îmbunătățire a calității cursurilor și lucrărilor practice/seminariilor prin crearea condițiilor materiale optime de predare și pentru asigurarea caracterului aplicativ al lucrărilor practice;
- îmbunătățirea planurilor de învățământ prin analiza colectivă a fișelor disciplinelor înrudite și evitarea eventualelor suprapuneri, dezvoltarea de noi discipline facultative și opționale complementare celor obligatorii, pentru diversificarea ofertei educaționale, atât pentru studenți cât și pentru absolvenți;
- stimularea activității de actualizare a manualelor de curs și lucrări practice la toate disciplinele din cadrul departamentului prin solicitarea finanțării de către universitate, periodic, prin rotație, a activităților de editare și publicare de material didactic;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru cadre didactice, doctoranzi, personal auxiliar (didactic sau nedidactic) și studenți, prin efectuarea de investiții care să crească performanța și să asigure respectarea legislației în vigoare, pentru a preveni eventualele evenimente nedorite;

- sprijinirea personalului departamentului pentru participarea la programe de formare profesională națională și internațională în vederea îmbunătățirii pregătirii acestora și a dezvoltării de competențe noi, necesare pentru creșterea calității procesului didactic;
- atragerea, menținerea și promovarea resurselor umane cu calități profesionale deosebite prin transparentizarea tuturor activităților specifice, atât la nivel de departament, cât și de facultate și/sau universitate;
- promovarea libertății academice în procesul de predare și evaluare a studenților, concomitent cu descurajarea acelor practici care nu sunt în concordanță cu regulamentele, legislația și codul de etică universitară, afectând calitatea procesului didactic.

2. - Obiective privind activitatea de cercetare:

Cercetarea, cea de a doua latură a activității celor din învățământul superior, a devenit prioritară în ultimii ani, fiind activitatea care, practic întregeste resursele necesare desfășurării în condiții normale a procesului didactic.

La nivelul fiecărui departament trebuie să existe preocupări continue pentru îmbunătățirea activității de cercetare. Pentru îmbunătățirea performanței colectivului departamentului în cercetare, în perioada următoare consider că trebuie avute în vedere următoarele obiective:

- identificarea direcțiilor de cercetare care permit, prin experiența acumulată și infrastructura existentă, creșterea ratei de succes în competițiile naționale și internaționale;
- stimularea participării active a tuturor cadrelor didactice din cadrul departamentului la competițiile naționale și internaționale de proiecte de cercetare;
- informarea permanentă și corectă a colectivului departamentului privind oportunitățile de finanțare în competițiile naționale și europene inclusiv în situațiile care apar ca urmare a unor solicitări directe, care nu sunt accesibile prin canalele de informare consacrate;
- susținerea echipelor de cercetători consacrate și stimularea formării de noi echipe de cercetare în cadrul departamentului;
- formarea unor poli de excelență în cercetare în vederea colaborării cu cercetători din alte centre naționale sau din străinătate pentru sporirea vizibilității și a șanselor de succes la competițiile de granturi naționale și internaționale;
- susținerea tinerilor cercetători (doctoranzi și cadre didactice) în rezolvarea problemelor de cercetare cu care aceștia se confruntă;
- susținerea lansării periodice de programe de cercetare pentru tinerii cercetători, finanțate de către universitate și/sau operatori economici;
- cunoașterea și înțelegerea exigențelor programelor de cercetare prin organizarea de activități de instruire, prezentări și discuții cu cercetători cu experiență în domeniu, din universitate sau din afara acesteia.

3. Obiective privind activitatea științifică și publicistică:

Activitatea științifică și publicistică prin numărul, calitatea și impactul (numărul de citări) publicațiilor științifice este un indicator important în evaluarea universității și ierarhizarea acesteia la nivel național și internațional. De asemenea, activitatea publicistică influențează traiectoria profesională și prestigiul fiecărui cadru didactic, drept pentru care fiecare membru al departamentului este direct interesat de acest aspect.

Activitatea științifică și publicistică a departamentului poate fi îmbunătățită prin:

- creșterea vizibilității membrilor departamentului prin organizarea la nivelul departamentului de manifestări științifice cu tematică specifică (workshop-uri, mese rotunde) cu participarea specialiștilor din țară și străinătate;
- susținerea participării membrilor departamentului la manifestări științifice naționale și internaționale pentru diseminarea rezultatelor cercetării;
- susținerea materială a publicării rezultatelor cercetării în jurnale de specialitate recunoscute la nivel internațional, indexate și cotate ISI;

- stimularea activității științifice și publicistice prin punctarea mai consistentă în grila de autoevaluare anuală a articolelor importante, publicate în jurnale valoroase (cu factor mare de impact) și/sau citate în astfel de jurnale;

4. - Obiective privind baza materială:

Baza materială este extrem de importantă pentru buna desfășurare a activităților didactice și de cercetare precum și pentru atingerea obiectivelor de performanță în aceste activități. La ora actuală baza materială a departamentului asigură desfășurarea activităților specifice. Totuși, se poate observa o dezvoltare inegală a infrastructurii laboratoarelor din cadrul departamentului, consecință a subfinanțării și a distribuirii diferențiate a fondurilor de-a lungul timpului.

În ceea ce privește baza materială propun susținerea următoarelor obiective:

- întreținerea corespunzătoare a infrastructurii existente în laboratoarele didactice și de cercetare;
- modernizarea infrastructurii laboratoarelor didactice cu suport financiar din alocații bugetare și din veniturile proprii;
- dezvoltarea armonioasă a infrastructurii de cercetare a departamentului pe criterii de performanță și într-un mod transparent și echilibrat;
- utilizarea eficientă a echipamentelor existente în laboratoarele facultății, prin stimularea colaborării între cercetătorii din cadrul facultății și evitarea unor situații de neutilizare a unor echipamente unice, scumpe și performante;
- repartizarea justă și echitabilă a fondurilor departamentului între discipline și în funcție de specificul acestora;
- atragerea unor fonduri prin programe și prin colaborări cu mediul privat.

5. - Obiective privind resursa umană:

Resursa umană este factorul determinant al activității didactice și de cercetare. În opinia mea, resursa umană ar trebui pusă pe primul loc atunci când se discută de performanță. Valoarea departamentului este dată de membrii acestuia și poate fi îmbunătățită prin crearea unui mediu propice de exprimare a performanței și printr-o selecție riguroasă a personalului care intră în sistem.

Pentru îmbunătățirea performanțelor departamentului, în domeniul resursei umane trebuie avute în vedere următoarele obiective:

- creșterea gradului de acoperire a posturilor didactice prin atragerea de noi membri în cadrul departamentului (în funcție de disponibilitate) pe criterii de competență, performanță, profesionalism și probitate;
- crearea de posturi de cercetător finanțate de la buget, care să sprijine colectivele de cercetare performante;
- continuarea activității de promovare a personalului existent;
- gestionarea corectă a carierei didactice prin transparență la întocmirea statelor de funcții și susținerea normării tuturor activităților desfășurate de cadrele didactice;
- stabilirea unor criterii echitabile de distribuire a activităților suplimentare, prin consultarea tuturor membrilor departamentului;
- recompensarea membrilor departamentului care efectuează activități suplimentare, în concordanță cu importanța și calitatea activității desfășurate;
- crearea unui climat de muncă bazat pe transparență, colegialitate, colaborare și stimularea competitivității;
- stabilirea unor criterii de recompensare a resursei umane obiective, clare și echitabile, care prin aplicarea lor să reflecte realitatea și să motiveze personalul didactic pentru îmbunătățirea continuă a performanțelor profesionale.

6. - Obiective privind performanțele pe plan național:

Preocuparea pentru performanță pe plan național este justificată de necesitatea colaborării cu parteneri instituționali și privați în vederea realizării obiectivelor propuse. De asemenea, în

colaborarea/competiția cu facultățile din țară pentru atragerea de fonduri și studenți români sau străini recunoașterea la nivel național constituie un avantaj.

Creșterea performanțelor/recunoașterii pe plan național poate fi îmbunătățită prin:

- stimularea participării cadrelor didactice și cercetătorilor din departament la manifestările științifice naționale;
- stimularea colaborării cu parteneri naționali în cadrul unor proiecte comune;
- organizarea de manifestări cu caracter științific sau profesional (conferințe, simpozioane, workshop-uri etc.);
- încurajarea înscrierii în calitate de experți evaluatori în structurile ARACIS sau UEFISCDI a cadrelor didactice cu experiență, a participării în structurile științifice și profesionale naționale (asociații științifice și profesionale).

7. - Obiective privind performanțele/vizibilitatea internațională:

Performanțele de la nivel național se subsumează celor de la nivel internațional configurând recunoașterea individului și a instituției din care face parte în cadrul profesiei. Vizibilitatea internațională poate aduce avantaje multiple departamentului, facultății și universității dacă este gestionată corect.

Pentru o mai bună recunoaștere internațională este necesară:

- stimularea participării cadrelor didactice și doctoranzilor la programe/proiecte cu parteneri din străinătate;
- susținerea financiară a participării la simpozioane, congrese și workshop-uri internaționale;
- stimularea aderării/înscrierii în structuri științifice și/sau profesionale internaționale;
- organizarea de manifestări științifice sau profesionale (simpozioane, workshop-uri) cu participare internațională;
- stimularea cadrelor didactice să publice în reviste și edituri prestigioase cu mare vizibilitate internațională;
- introducerea în fișele de evaluare a cadrelor didactice și cercetătorilor a unor criterii care să recompenseze eforturile efectuate pentru îmbunătățirea vizibilității facultății și universității.

8. - Modul de susținere financiară a strategiei și a obiectivelor menționate:

În condițiile unei slabe finanțări a învățământului și a lipsei autonomiei financiare a departamentului, este dificil de susținut o bună parte din obiectivele propuse.

Obiectivele propuse pot fi susținute financiar prin:

- distribuirea echilibrată și echitabilă a veniturilor bugetare și a veniturilor proprii ale universității între facultăți și în cadrul facultății până la nivel de departament și chiar de disciplină;
- gestionarea eficientă a resurselor financiare pentru dezvoltarea infrastructurii didactice și de cercetare, îmbunătățirea condițiilor de muncă și stimularea resursei umane.
- atragerea de resurse financiare extrabugetare prin accesarea de proiecte de cercetare, prestarea de servicii de specialitate și alte tipuri de colaborări cu parteneri din mediul privat și instituții publice.

9. - Riscuri și modul lor de soluționare:

Riscurile pot fi generate de evoluția factorilor politici, sociali, economici și tehnologici, factori externi care nu pot fi controlați, dar pot fi anticipați într-o oarecare măsură. Toți acești factori pot genera incertitudini cu impact asupra realizării obiectivelor propuse. Așa cum s-a putut observa în anii care au trecut factorul politic, prin capacitatea de a modela cadrul legislativ de funcționare și nivelul de finanțare al universității este cel mai important. Consecințe negative în acest sens ar putea fi scăderea nivelului de finanțare a universității și reducerea sumelor alocate programelor de cercetare, cu efect direct asupra obiectivelor propuse.

Un alt risc ce ar putea afecta realizarea obiectivelor propuse factorul social reprezentat de scăderea populației tinere și diminuarea interesului pentru studiile universitare ceea ce ar putea duce la reducerea numărului de studenți, și consecutiv, de absolvenți și doctoranzi.

Evoluția tehnologică din domeniu educațional și medical-veterinar ar putea constitui un alt factor ce poate afecta o parte din obiectivele propuse prin necesitatea efectuării de investiții majore în infrastructură pentru a putea ține pasul cu facultățile de profil din țară și străinătate atât în ceea ce privește cooperarea cât și în competiția pentru fonduri și studenți.

În scopul contracarării efectelor acestor situații este necesară efectuarea unei analize pentru identificarea punctelor slabe ce pot fi corectate și a acelor aspecte care pot constitui puncte tari și oportunități ce pot fi dezvoltate.

Un punct forte al departamentului este reprezentat de resursa umană care, gestionată corect, poate contribui la contracararea efectelor generate de modificările legislative, economice sociale și tehnologice. În acest sens, se va avea în vedere o politică de personal echilibrată în ceea ce privește intrările în sistem și promovările și flexibilizarea schemei de personal pentru a putea face față eventualelor modificări de curicula și variației numărului de studenți.

Puncte slabe ce ar putea fi corectate sunt lipsa de colaborare dintre membrii departamentului sau chiar viziuni de dezvoltare diferite și autonomia limitată a departamentului în luarea unor decizii importante, în special cele care necesită fonduri.

10. - Modul de cooperare cu structurile de conducere:

Realizarea obiectivelor planului managerial impune cooperarea cu structurile de conducere ale facultății și universității.

Cooperarea cu structurile de conducere de la nivel de facultate și de universitate va avea la bază respectarea legislației în vigoare, a regulamentelor interne și a codului de etică a universității.

Împreună cu reprezentanții departamentului în forurile de conducere avem obligația de a apăra activ și constructiv interesele departamentului. De asemenea, ori de câte ori va fi necesar vom coopera cu structurile de conducere pentru rezolvarea oricăror probleme ce implică departamentul pentru soluționarea acestora.

11. - Modul de cooperare cu personalul din subordine:

Funcția de director de departament reprezintă o onoare acordată de membrii departamentului și totodată o responsabilitate deosebită. Îmi propun să acționez pentru asigurarea unor relații bune cu membrii colectivului departamentului și între membrii acestuia, bazate pe respect reciproc.

În acest sens voi acționa prin:

- îmbunătățirea comunicării cu și între membrii departamentului;
- transparență în luarea deciziilor;
- implicarea efectivă a tuturor membrilor departamentului în soluționarea problemelor ce pot afecta direct sau indirect activitatea instituțională și/sau personală a acestora;
- sprijinirea tuturor inițiativelor membrilor departamentului ce pot avea un impact pozitiv asupra activității departamentului;
- disponibilitate pentru dialog și rezolvarea problemelor semnalate de către membrii departamentului în mod transparent, cu respectarea dreptului la liberă exprimare și a codului de etică și deontologie academică
- distribuirea judicioasă și echitabilă a resurselor materiale alocate departamentului de către universitate/facultate.

12. - Modul de cooperare cu studenții:

Studenții trebuie priviți ca partenerii în cadrul activităților specifice fiind un factor determinant al realizării obiectivelor de performanță ale departamentului în ceea ce privește activitatea didactică. Pe aceste argumente se sprijină necesitatea asigurării unui parteneriat funcțional bazat pe:

- garantarea unui tratament corect, prin respectarea persoanei și personalității lor;
- implicarea studenților în rezolvarea problemelor studențești specifice;
- implicarea studenților în activitatea de cercetare ori de câte ori este posibil;

- prevenirea unor abuzuri din partea cadrelor didactice în organizarea și desfășurarea activităților didactice și în procesul de evaluare;
- îmbunătățirea procesului de evaluare a cadrelor didactice de către studenți;
- sprijinirea studenților în demersurile pentru organizarea de activități cu caracter cultural și artistic;
- stabilirea de programe de consiliere a studenților ori de câte ori este necesar pentru a se preveni sau combate o serie de fenomene nedorite (abandonul școlar, comportamente abuzive, tendințe de discriminare etc.).

Alte mențiuni pentru susținerea proiectului managerial:

Obiectivele planului nu sunt limitativ exprimate, acestea putând fi completate și îmbunătățite dacă membrii departamentului consideră că este necesar.

Declar că toate datele prezentate în programul managerial și CV sunt conforme cu realitatea și că am luat la cunoștință faptul că declarațiile false anulează de drept candidatura pentru funcția de conducere vizată.

Declar că funcția de conducere pentru care candidez nu mă va situa pe o poziție de incompatibilitate definită conform Legii nr. 1/2011.

16.01.2020

.....
Semnătura