



FACULTATEA de
FILOSOFIE ȘI ȘTIINȚE SOCIAL-POLITICE

PROGRAM MANAGERIAL

**pentru funcția de Decan
al Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice
din cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza“ din Iași**

Mandatul 2024-2029

COLEGIALITATE, TRANSPARENȚĂ, PERFORMANȚĂ

Prof.univ.dr. Petru Bejan

Cuprins

I. Declarație de candidatură. Cele trei valori-cheie	3
II. Viziunea managerială. Cele trei obiective strategice.....	7
III. Radiografia situației actuale a Facultății de Filosofie și Științe Social- Politice.....	14
1. Organizarea.....	14
2. Structura facultății, departamente, programe de studiu.....	14
3. Personalul didactic.....	16
4. Studenții.....	17
4.1. Atractivitatea ofertei didactice a facultății.....	17
4.2. Evoluția anuală a numărului de candidați.....	18
4.3. Formarea didactică și pedagogică a studenților.....	20
5. Activitatea științifică (conform indicatorilor CNFIS).....	21
IV. Obiective specifice.....	23
1. Ofertă educațională și activitate didactică.....	23
2. Cercetare științifică și inovare.....	25
3. Bază materială și bună administrare.....	30
4. Studenții și <i>alumni</i>	31
5. Imaginea publică a Facultății: internaționalizare, brand instituțional și vizibilitate.....	33
V. Șapte măsuri prioritare.....	41
VI. Concluzii.....	43

I. Declarație de candidatură. Cele trei valori-cheie

Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice (FSSP) dispune de un număr semnificativ de cadre didactice și de cercetare capabile să îndeplinească sarcinile didactice, științifice și manageriale la un nivel înalt de responsabilitate și performanță.

Această candidatură pentru funcția de decan pe care mi-o depun la vârsta deplinului echilibru (după un parcurs administrativ de aproape 24 ani, în care am asumat funcția de director al Departamentului ID (10 ani) și al Departamentului de Filosofie (14 ani), precum și alte funcții la nivel național și internațional, se sprijină pe ideea de *sinergie* bazată pe specificul Facultății (care este compusă din patru departamente, fiecare aparținând unui domeniu științific distinct), fiind orientată de trei valori fundamentale :

Colegialitate, Transparență, Performanță

Colegialitatea este valoarea de bază care mă ghidează în viața academică, lucru de care pot da seama toți cei care mă cunosc. Consider că această valoare unificatoare trebuie să orienteze orice candidat la funcția de decan, deoarece facultatea noastră are în componență *patru departamente ce aparțin unor domenii fundamentale diferite*, între care trebuie asigurat un *echilibru și o conlucrare* firească.

Or, unul dintre reperele unui mandat managerial reușit este instaurarea unui climat de concordie și bună înțelegere între colegii cu preocupări academice complementare, grație căruia să poată fi atinsă performanța didactică și științifică, într-o spațiu academic complex și multidimensional.

Nu mai trebuie dovedit faptul că fiecare facultate, cu atât mai mult una care reunește patru departamente diferite, poate atinge maximul de performanță doar dacă activitatea universitară, sub toate aspectele ei, este protejată de orice stare de tensiune sau de conflict intern, generat de factori precum precaritatea resurselor, animozitățile personale, obiectivele instituționale divergente.

Rolul unui decan al Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice este, în primul rând, acela de a *asuma, promova și susține un climat colegial, într-o facultate multidimensională*, făcând aplicare de articolul 6.5. din Codul de etică și deontologie universitară („*Membrii comunității academice cu funcții și roluri de conducere sau coordonare au responsabilitatea*

suplimentară de a asigura un bun management al resurselor, un climat colegial și de a evita abuzurile de orice fel”).

Transparența este o altă valoare care nu poate lipsi din descrierea modului în care intenționez să exercit atribuțiile de decan. Transparența, ca principiu înscris în Carta Universității, la art. 5 alin (1) litera j), nu descrie doar **caracterul legal** de care trebuie să se bucure hotărârile, deciziile și reglementările instituționale adoptate în cadrul Facultății de structura de management (ramura executivă: decan și prodecani; ramura deliberativă: Consiliul Facultății și Consiliile Departamentelor), în vederea respectării principiului răspunderii publice (art. 5 alin (1), litera d) din carta Universității), ci și **dimensiunea morală** a funcției de conducere.

O comunitate academică nu poate exista și funcționa decât dacă se întemeiază pe un proces decizional și de comunicare marcat de transparență, precum este stipulat în articolul 6.4 din Codul de etică și deontologie universitară („Principiul [transparenței] presupune accesul liber al membrilor comunității universitare la informațiile care privesc alocarea resurselor, concursuri, evaluări, decizii, documente relevante legate de desfășurarea activității didactice și de cercetare științifică”).

Încrederea între colegi, dar și între colegi și structura de management, nu are alt fundament mai solid decât *comunicarea și decizia în deplină transparență*. Cei care mă cunosc pot da seama de faptul că nu am fost niciodată adeptul deciziilor precipitate sau luate în mod opac. Dimpotrivă, ca director de departament, am preferat să pun mereu pe planul al doilea liniștea personală, răspunzând (de cele mai multe ori în scris) chiar și celor mai insignifiante cereri de clarificare a unor probleme administrative, pentru a nu exista nici cea mai mică urmă de îndoială cu privire la legalitatea și buna lor întemeiere. În cele din urmă, s-a dovedit că am avut dreptate să procedez în acest fel, chiar dacă o astfel de conduită a necesitat, adesea, eforturi și sacrificii personale.

Performanța reprezintă valoarea care orientează dimensiunea didactică și științifică a Facultății, dar mai ales a Universității. Performanța nu se măsoară doar *cantitativ* (în indicatori anuali solicitați de CNFIS, precum numărul de studenți înmatriculați, de articole și cărți publicate, de reviste Clarivate Analytics editate), ci mai ales *calitativ*, prin **capacitatea fiecărui membru al Facultății de a-și atinge nivelul maxim de excelență și dăruire profesională**, în conformitate cu art. 6.5 din Codul de etică și deontologie profesională („[...] *asumarea integrală în spiritul excelenței a misiunii didactice, de cercetare sau a implicării în societate*”).

În ceea ce mă privește, consider că vocația predării și cea a cercetării științifice sunt complementare, iar echilibrul între dimensiunea didactică și cea științifică în cadrul facultății poate fi atins doar dacă decanul este persoana care îl întruchipează în modul cel mai convingător.

Luând în considerare experiența acumulată pe parcursul a peste trei decenii de activitate universitară, consider că nu mai pot fi emise îndoieli cu privire la dimensiunea națională și internațională a carierei mele universitare și mai ales cu privire la capacitatea de a asigura atingerea obiectivului de *creștere a performanței facultății la nivel științific național și internațional*.

De la calitatea de redactor-șef al unei reviste indexate Clarivate Analytics cu factor de impact, împrejurul căreia am creat o echipă redacțională competentă, fără a uita calitatea de membru în comitetul executiv al unor organizații profesionale recunoscute la nivel mondial (vicepreședinte al *Association des Sociétés de Philosophie de Langue Française*, membru permanent al *International Association of Art Critics* și al *International Society of Aesthetic*), sau de ipostaza estetician și critic de artă puternic ancorat în dimensiunea comunitar-artistică a filosofiei, activitatea mea academică oferă câteva repere solide privind rezultatele confirmate și care ar putea fi văzute ca tot atâtea argumente convingătoare pentru candidatura la funcția de decan.

Colegii

Nu în ultimul rând, această candidatură la funcția de decan este una prin care intenționez să pun bazele unei culturi instituționale a actului managerial *care se sprijină pe reală colaborare inter-departamentală* (mai ales din punct de vedere didactic și științific, nu doar administrativ), menită a întreține un solid și consistent *ethos comunitar*.

Un plan managerial pentru funcția de decan, deși este asumat oficial *de o singură persoană* care acționează ca responsabil de ultim resort pentru atingerea obiectivelor strategice, nu poate fi implementat și dus la bun sfârșit *decât cu ajutorul unei echipe* reprezentative pentru profilul și organizarea internă a Facultății.

La nivelul facultății, decanul este *liderul unei echipe*, dar nu un lider discreționar, care își impune obiectivele din planul managerial, ci un lider care asumă, încurajează, responsabilizează, îndrumă membrii echipei de conducere (prodecanii) și întregul personal didactic și administrativ al facultății.

La nivelul Universității, decanul face parte din *Consiliul de Administrație* și sprijină (în această calitate de membru al unei echipe și participant la mecanismul decizional în cadrul

Consiliului de Administrație), suportul legitim al exercitării funcției de management a rectorului, precum și implementarea planului managerial al acestuia.

În calitate de decan, consider că expertiza mea științifică și administrativă acumulată va fi de folos atât echipei manageriale (ca organism decizional), cât și rectorului (ca reprezentant al Universității). Voi sprijini implementarea planului managerial al rectorului Universității, pe care l-am susținut fără echivoc și votat, fiind convins că planul managerial în baza căruia a obținut votul comunității este benefic pentru viața academică a Universității, deoarece este un plan *echilibrat* și care (lucru foarte important) oferă echipei manageriale a fiecărei facultăți suficiente repere (strategice, operaționale și de valorice) *pentru a fi adaptat, la scală mai mică, la nivelul fiecărei facultăți.*

În același timp, cei care mă cunosc pot depune mărturie de faptul că sunt o persoană care *acordă încredere* colegilor (mai tineri sau de aceeași vârstă). Poate din acest motiv mi-au acordat încredere și sunt dispuși să mi se alătore și să mă sprijine colegi din toate cele patru departamente ale Facultății:

- **prof.univ.dr. Ioan-Alexandru Tofan** (Departamentul de Filosofie)
- **prof.univ.dr. Daniela Cojocar** (Departamentul de Sociologie, Asistență Socială și Resurse Umane)
- **conf.univ.dr. Corina Barbaros** (Departamentul de Științe Politice, Relații Internaționale și Studii Europene)
- **conf.univ.dr. Gheorghe-Ilie Fârte** (Departamentul de Științe ale Comunicării și Relații Publice)

Dacă voi fi desemnat ca decan, voi fi încântat să lucrez îndeaproape cu cei menționați mai sus (acest lucru depinzând și de avizul Consiliului Facultății și de îmbunătățirea *Regulamentului de organizare și funcționare al Facultății*) care, într-o formă sau alta, mă vor ajuta la atingerea obiectivelor strategice ale planului managerial.

Consider că acești colegi inimoși și cu reale calități profesionale (didactice, manageriale și științifice) deja dovedite, reprezentativi pentru comunitățile profesionale din care fac parte, sunt cea mai bună expresie a unei viziuni manageriale care urmărește valorificarea competențelor fiecăruia, stimularea spiritului de echipă managerială, atingerea unui benefic și necesar echilibru de gen, precum și instaurarea unei culturi a colaborării interne aprofundate pe termen lung, în vederea creșterii performanței academice. Ei nu sunt singurii care m-au asigurat de sprijinul lor, ci doar cei care s-au dovedit cei mai dispuși la efort, implicare, abnegație.

II. Viziunea managerială

Viziunea managerială propusă prin prezentul program își are originea în misiunea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași (promovarea valorilor umanismului clasic european, prin trei principale componente: educație, cercetare, servicii aduse comunității), așa cum este aceasta specificată în Carta Universității la art. 3, alin. 1-3, și contribuie, conform specificului Facultății, la *îndeplinirea celor cinci obiective fundamentale* menționate la art.4 din Cartă, programul fiind conceput în conformitate cu *Programul managerial al Rectorului Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, prof.univ.dr. Liviu-George Maha, pentru mandatul 2024 – 2029.*

Programul managerial al Rectorului Universității conține trei obiective strategice formulate pe trei direcții de acțiune:

- *Consolidarea comunității academice a UAIC prin creșterea sentimentului apartenenței și prin asumarea valorilor și principiilor comune,*
- *Asigurarea echilibrului la nivelul managementului strategic și operațional pentru toate dimensiunile activității educaționale,*
- *Consolidarea prezenței UAIC în clasamentele naționale și internaționale – confirmare a creșterii calității academice.*

Obiective strategice ale programul managerial pentru funcția de decan

Prezentul plan managerial este așadar conceput în vederea *integrării și sinergiei* obiectivelor strategice la nivelul Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice cu cele trei obiective strategice anterior citate. Astfel, îmi propun trei obiective strategice:

- ◆ **OS.1. Consolidarea comunității academice a Facultății prin aprofundarea specificului *multi-domenial* (pe departamente și domenii științifice) și *instituirea unei reale colegialități, pe baza participării la aceeași activitate și adeziunii la aceleași valori fundamentale.***

Facultatea de Filosofie a fost creată în 1856, în conformitate cu principiile stabilite prin Legea din 1851 privind organizarea învățământului public din Moldova. Alături de Facultățile

de Drept și de Teologie, a reprezentat punctul de plecare al fondării Universității din Iași, la 1 octombrie 1860. La Facultatea de Filosofie au activat personalități remarcabile ale culturii naționale, printre care se numără: Titu Maiorescu, Vasile Conta, Simion Bărnuțiu, Dimitrie Gusti, Ștefan Zeletin, Ion Petrovici, Mihai Ralea, Petre Andrei, Alexandru Claudiu, Ștefan Bârsănescu, Vasile Pavelcu, Petre Botezatu, Ernest Stere.

În anul 1990, Facultatea de Filosofie se constituie ca facultate autonomă în cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, conform noilor dispoziții privind învățământul universitar. Din 2008, Facultatea de Filosofie își schimbă denumirea în „Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice”, ceea ce subliniază co-existența, în cadrul aceleiași facultăți, a programelor de studii și de cercetare din două ramuri fundamentale, anume **științe umaniste și științe social-politice**.

Co-existența a două ramuri fundamentale de știință nu epuizează însă bogăția domeniului, din moment ce Facultatea are în componența ei **patru departamente**:

- ❖ Departamentul de Filosofie
- ❖ Departamentul de Sociologie, Asistență Socială și Resurse Umane
- ❖ Departamentul de Științe Politice, Relații Internaționale și Studii Europene
- ❖ Departamentul de Științe ale Comunicării și Relații Publice

Acest profil cu adevărat unic constituie unul dintre *punctele tari* ale Facultății în rândul celorlalte facultăți ale Universității, în măsura în care se poate spune că aici există deja o comunitate academică incluzivă, bazată o cultură și memorie instituțională ce cultivă valorile tradiției și inovației, specializării combinate cu deschiderea universalistă, cooperarea și respectul reciproc.

Ca decan, îmi propun să imprim comunității academice din facultate (cadre didactice, personal administrativ și studenți) o mai puternică **orientare colegială**, care să se traducă în **comportamente personale și acțiuni instituționale bazate pe încredere**. În acest sens, voi propune și un set de măsuri concrete, care vor fi detaliate în capitolul *Obiective specifice*.

Consider că avantajul *experienței* (de viață, dar și ca urmare a funcțiilor executive deținute timp de 24 de ani, ca director al Departamentului ID, respectiv de Filosofie) este un punct forte al candidaturii, la fel cum este un punct forte și *echipa mixtă (vârstă, gen și competențe)* de colegi care și-au declarat disponibilitatea de a colabora cu mine, la nivel

instituțional și uman.

Nu doar calitățile de profesor, estetician, critic de artă sau membru în echipele de conducere ale unor organizații profesionale recunoscute la nivel internațional m-au pregătit pentru asumarea unei candidaturi care face din **colegialitate** o valoare-cheie, ci și experiența administrativă anterioară în cadrul unui colectiv puternic, care a oferit culturii române doi academicieni - prof.univ.dr. Teodor Dima (1939-2019), prof. univ. dr. Ștefan Afloroaei (1952 -), nenumărați profesori recunoscuți la nivel mondial, colegi cu studii brilante în străinătate, tineri care s-au integrat în colectiv, devenind specialiști confirmați.

Un astfel de colectiv solid precum cel de la Departamentul de Filosofie, din care s-au desprins, de-a lungul anilor, celelalte departamente (mulți dintre actualii colegi de facultate mi-au fost, cândva, foști studenți sau chiar colegi de departament), a fost mereu un bun exemplu de cultivare a excelenței academice și colegialității, iar funcția de director al unui departament cu personalități puternice **nu ar fi putut fi exercitată timp de 14 ani dacă nu ar fi existat o permanentă atmosferă deschisă, colegială.**

Chiar și ecourile epistolare ale unor neînțelegeri administrative de notorietate în Universitate s-au stins, într-un final, într-o notă colegială, după un răspuns oficial oferit în luna mai 2023 de către Consiliul de Etică și Management Universitar.

Din discuțiile informale purtate cu mulți dintre colegii mei înainte și după anunțarea candidaturii la funcția de decan, am remarcat că aceștia apreciază foarte **mult componența echipei manageriale** propuse, arătându-se încrezători în capacitatea acestora de a le susține și reprezenta interesele. Pentru mulți dintre aceștia, performanța administrativă nu constă în raportările stahanoviste anuale, ci în atmosfera de lucru bazată pe valori precum *cooperare, meritocrație, liberă inițiativă*.

Nu doar experiența de viață și echipa managerială cu care intenționez să lucrez sunt garanții ale unei atmosfere prietenoase pe care intenționez să o institui în facultate, cât mai ales istoricul personal (modul în care am exercitat funcția de director de departament) și faptul că orice coleg din facultate poate adevări că sunt o persoană care mereu **acordă încredere celorlalți** și prețuiește întotdeauna **munca în echipă**.

- ◆ **OS.2. Asigurarea unei culturi instituționale a transparenței în comunicare și decizie, în conformitate cu articolele 3 și 4, dar mai ales cu art. 12 din legea 199/2023, care angajează răspunderea publică a instituției.**

Transparența nu este doar un principiu înscris în *Cartea Universității* (document intern), ci un principiu înscris într-o *normă juridică națională* (legea 199/2023, la art. 3), 4) și art. 12). În această calitate, principiul nu este unul opțional și nu poate face obiectul unor strategii de evitare sau unor interpretări reduționiste, deoarece în temeiul acestuia este angajată răspunderea publică a Universității:

- „*transparența instituțională, în baza căreia toate hotărârile, deciziile și reglementările instituționale universitare se bucură de cel mai înalt grad de transparență, în vederea respectării principiului răspunderii publice*” (art. 3, alin 1, litera o) din legea 199/2023)

- „*răspunderea publică obligă fiecare instituție de învățământ superior, de stat, particulară sau confesională particulară [...] să asigure transparența tuturor deciziilor și activităților sale, conform legislației în vigoare* (art. 12, alin 1, litera e) din legea 199/2023).

Pentru aceste motive legale, dar și pe în baza credinței personale ferme că piatra de temelie a încrederii într-o facultate constă în respectarea principiului transparenței, îmi propun ca în mandatul meu de decan Facultatea să aibă o viață internă (didactică, științifică și administrativă) în care transparența să devină o normă asumată și respectată în mod firesc.

Transparența este necesară din cel puțin trei motive:

- ◆ În primul rând, ea asigură *sinergia zilnică a activităților din Facultate*.

Nu există integrare și sinergie „pe orizontală” dacă relațiile între *departamente* (ca structuri administrative și științifice distincte) sau între colegi (fiecare cu propriile obiective de carieră) sunt marcate de o cultură a neîncrederii și suspiciunii, în care opacizarea informației și acțiunilor este folosită ca strategie pentru a obține avantaje în detrimentul altui departament sau altui coleg.

În mod analog, nu există sinergie „pe verticală” dacă decanul și echipa de management sunt văzuți ca reprezentând un grup închis de interese, în care nu se poate avea încredere, deoarece dovedesc puțin respect pentru principiul transparenței, căutând să îl golească de sens prin proceduri interne greoaie, comunicare internă slabă, interpretări care duc în derizoriu principiul răspunderii publice.

Ca decan, pot garanta că aceste două situații de blocaj comunicațional (pe verticala decizională, pe orizontala colegială) vor fi sistematic evitate.

◆ În al doilea rând, transparența asigură *stabilitate și predictibilitate* în activitatea administrativă și didactică.

Nici o instituție nu poate funcționa dacă nu asigură continuitatea proiectelor aflate în implementare, stabilitatea normelor interne și predictibilitatea comportamentelor actorilor instituționali. O instituție în care interpretarea și aplicarea normelor depinde de bunul plac al echipei manageriale, pe lângă faptul că generează insecuritate juridică, expune instituția unor posibile consecințe juridice, în baza principiului răspunderii publice.

Din acest motiv, *transparența ferește facultatea și universitatea de arbitrar*, deoarece obligă echipa de management să adopte deciziile doar după respectarea unor pași procedurali care asigură *comunicarea cât mai largă a informațiilor* și, odată adoptate deciziile, asigură diseminarea cât mai largă a acestora.

În acest fel, decanul și echipa de management dau primul exemplu („vertical”) de respectare a principiului transparenței, urmând ca acest exemplu să servească drept normă de conduită la nivel „orizontal” (între colegi) sau la nivelul intra- și inter-departamental.

Pot garanta că voi veghea ca nici o decizie să nu fie luată într-un mod netransparent și ca nici o informație necesară membrilor facultății să nu le fie ascunsă.

Mai mult, transparența este obligatorie și la nivelul activității didactice, nu doar la nivelul celei administrative. Relația corpului profesoral cu studenții trebuie să fie și ea marcată de principiul transparenței, conform art. 3, alin 2), litera i) din legea 199/2023: „*Viziunea prezentei legi este centrată pe următoarele valori [...] transparența, prin utilizarea de mecanisme transparente de evaluare și menținerea unei comunicări deschise și oneste*”.

În acest fel, studenții, ca membri deplin ai comunității academice și ca beneficiari ai actului educațional, sunt încurajați să își atingă potențialul maxim, într-un mediu de învățare prietenos, stabil și predictibil. Regulamentele și metodologiile interne care stipulează drepturile și obligațiile studenților sunt lipsite de aplicabilitate dacă profesorii (pe de o parte) și structura de management (pe de altă parte) nu dau dovadă de transparență în activitatea de evaluare și în cadrul dialogului zilnic, la cursuri/seminarii, în cadrul orelor de consultații sau tutoriale.

◆ În al treilea rând, transparența asigură un salutar *feedback intern* în vederea *îmbunătățirii mecanismelor interne de decizie*, propunerii de *măsuri care să optimizeze procese și mecanisme* care au devenit prea rutinate și nu mai corespund unei lumi dinamice și unui context socio-economic în schimbare.

Este un lucru știut că Universitatea este o instituție în care, pe lângă *tradiția* respectabilă, există și o doză de *inerție instituțională*. Aceasta poate asigura necesara stabilitate de care au nevoie membrii comunității academice pentru a se dedica proiectelor pe termen lung, dar poate fi și un factor care frânează *inovația, perfecționarea, schimbarea*.

Pot garanta că voi fi deschis la orice sugestie și voi conferi aplicabilitate reală mecanismelor transparente de îmbunătățire a procedurilor interne, în vederea creșterii adaptabilității Facultății în raport cu problemele lumii contemporane.

Doar transparența asigură mecanismul prin care *proceduri deja rutinate sunt supuse unui proces de evaluare a impactului și de îmbunătățire a efectelor obținute*. Prin dezbateri, dialog, explicație onestă, toate mecanismele decizionale și regulamentele interne pot fi completate cu sugestii și propuneri, inclusiv din partea studenților, care vor fi tratate cu bună credință de structura de management și de organismele deliberative ale facultății, în vederea îmbunătățirii vieții academice.

◆ **OS. 3. Consolidarea și creșterea performanței științifice a Facultății la nivel național și internațional, văzută drept factor de atractivitate pentru generațiile viitoare de studenți**

Universitatea noastră este una de cercetare avansată și educație, iar prezența ei în topurile naționale și internaționale trebuie menținută și consolidată. Pe lângă evaluarea făcută de Ministerul Educației care se concretizează în exercițiul anual de *Metaranking* (care permite urmărirea evoluției performanței în raport cu celelalte universități din țară și are impact asupra alocării finanțării suplimentare de la bugetul național), Universitatea este inclusă și în clasamente internaționale. Nu există unanimitate printre specialiști pentru a susține că un anumit clasament este mai adecvat decât altul, însă câteva lucruri trebuie subliniate cu privire la acest aspect al prezenței în clasamentele naționale și internaționale.

1. În primul rând, clasamentele științifice oferă cel mai „neutru” feedback cu privire la *volumul* cercetării, nu la *calitatea* acesteia. Aceasta este evaluată de către comunitatea academică (colegi și studenți), prin intermediul *citărilor și colaborărilor științifice*.

2. În al doilea rând, clasamentele științifice reprezintă un stimul pentru atingerea excelenței academice, reprezentând un factor de progres, cu implicații directe și asupra *activității didactice*.

3. În al treilea rând, clasamentele științifice oferă o *carte de vizită* pentru cei mai motivați absolvenți de liceu, de programe de licență sau de master în vederea începerii, respectiv continuării studiilor universitare.

Ca decan, voi implementa, cu ajutorul echipei manageriale, Consiliului Facultății și directorilor de departamente un set de măsuri care să permită valorificarea adevăratului potențial științific al Facultății.

În acest mod, Universitatea ca instituție va avea de câștigat atât pe planul vizibilității naționale și internaționale, cât și pe cel al atractivității educaționale. Există o legătură cauzală directă între programele didactice bine construite, studenții motivați corespunzător, cercetarea avansată, vizibilitatea internațională, transferul inter-generațional de cunoștințe și funcții, rolul social puternic al Universității.

Pot garanta că voi crea condițiile pentru a asigura valorificarea potențialului științific al Facultății (de fapt, al colegilor din facultate) în această multi-dimensionalitate domeniială.

Facultatea noastră posedă patru departamente, în care există colegi foarte înalt calificați și colegi aflați la început de carieră academică. Viziunea mea despre transferul de cunoștințe înspre studenți presupune nu doar urmărirea dimensiunii didactice, ci mai ales a celei științifice, în vederea pregătirii și selectării viitorilor colegi din rândul actualilor studenți. Pot spune că am o solidă experiență în acest sens, căpătată în calitate de director de departament. Intenționez, ca decan, să implementez sau să sprijin o politică de cercetare științifică și de angajare de personal care să permită Facultății și, implicit, Universității, urcarea în clasamentele naționale și internaționale, atragerea de finanțări pe componenta științifică, consolidarea raporturilor inter-generaționale și între corpul academic și *alumni*.

III. Radiografia situației actuale a Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice

1. Organizarea

Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice este organizată și funcționează în baza Legii Educației Naționale, Statutului personalului didactic, Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și a regulamentelor subsecvente, regulamentelor și procedurilor interne ale Universității, [Regulamentului de Organizare și Funcționare a Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice](#).

Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice este condusă de către **Consiliul Facultății**, alcătuit din reprezentanți ai cadrelor didactice și studenților (13 cadre didactice și 6 studenți). Consiliul Facultății reprezintă organismul decizional și deliberativ al Facultății. Hotărârile Consiliului Facultății sunt publicate online, la adresa <https://www.fssp.uaic.ro/despre-facultate/documente/hotararile-consiliului-facultatii>.

Decanul reprezintă Facultatea și răspunde de managementul și conducerea facultății. Funcția de Decan este ocupată prin concurs public organizat de către Rectorul universității, conform cadrului normativ în vigoare (a se vedea [Metodologia aplicabilă în materie, adoptată recent](#)). În prezent, decanul interimar al Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice este prof. univ. dr. Anton Adămuț. În structura de conducere există trei funcții de prodecan, cu atribuții stabilite conform *Regulamentului de Organizare și Funcționare a Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice*:

- (1) prodecanul responsabil de **activități didactice**;
- (2) prodecanul responsabil de **activități studentești**;
- (3) prodecanul responsabil de **activitate științifică, cercetare și relații internaționale**.

2. Structura Facultății, departamente, programe de studiu

Cadrele didactice titulare formează Departamentele funcționale ale Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice. Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice este formată din următoarele Departamente:

- 1) Departamentul de Filosofie;
- 2) Departamentul de Sociologie, Asistență Socială și Resurse Umane;
- 3) Departamentul de Științe Politice, Relații Internaționale și Studii Europene;
- 4) Departamentul de Științe ale Comunicării și Relații Publice;

5) Școala doctorală (care include patru domenii de studiu și cercetare: Filosofie, Sociologie, Științe Politice, Științele Comunicării).

Fiecare Departament este condus de către un Director de Departament, care este ajutat de către Consiliul Departamentului. În prezent, conducătorii departamentelor din cadrul facultății sunt:

1. Prof. univ. dr. Petru Bejan (Departamentul de Filosofie);
2. Conf. univ. dr. Romeo Asiminei (Departamentul de Sociologie, Asistență Socială și Resurse Umane);
3. Prof. univ. dr. Virgil Stoica (Departamentul de Științe Politice, Relații Internaționale și Studii Europene);
4. Conf. univ.dr. Gheorghe-Ilie Fârte (Departamentul de Științe ale Comunicării și Relații Publice);
5. Prof. univ. dr. Nicolae Râmbu (Școala Doctorală).

Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice gestionează următoarele programe de studiu, în anul universitar 2023-2024 (conform [HG 650_2023](#) și [HG 651_2023](#)):

Domeniul fundamental	Programe de licență	Programe de masterat	Programe de doctorat
Științe umaniste	Filosofie IF	<i>Filosofie aplicată și management cultural (IF, RO)</i>	Filosofie
Științe social-politice	Sociologie IF	<i>Securitate comunitară și controlul violenței (IF, RO)</i>	Sociologie
	Resurse umane IF	<i>Sociologia organizațiilor și a resurselor umane (IF, RO)</i>	
	Asistență socială IF	<i>Familia și managementul resurselor familiale (IF,RO)</i>	
	Asistență socială ID	<i>Probațiune, mediere și asistență socială a victimelor infracțiunilor (IF, RO)</i>	

		<i>Supervizare și planificare socială (IF, RO)</i>	
		<i>Starea de bine pe tot parcursul vieții și îmbătrânire sănătoasă / Lifelong well-being and Healthy Ageing (IF, EN)</i>	
	Științe politice IF	<i>Politici publice și management instituțional (IF, RO)</i>	Științe politice
	Relații internaționale și studii europene IF	<i>Studii de dezvoltare internațională/International Development Studies (IF, EN)</i>	
	Comunicare și relații publice IF	<i>Relații publice și publicitate (IF, RO)</i>	Științe ale comunicării

3. Personalul didactic

Facultatea are un număr de 163 de posturi normate, conform următoarei distribuții:

Facultatea	Posturi Profesor		Posturi Conferențiar		Posturi Lector		Posturi Asistent		Total posturi		Total posturi normate
	Ocupate	Vacante	Ocupate	Vacante	Ocupate	Vacante	Ocupate	Vacante	Ocupate	Vacante	
Filosofie și Științe Social-Politice	18	20	17	15	18	41	8	26	61	102	163

La o primă analiză, se remarcă faptul că numărul de titulari este de o treime din numărul total de posturi normate. Acest raport este **mai mic** decât raportul pe întreaga Universitate între

posturile ocupate și cele vacante (44,16% ocupate, 55,84% vacante).

Evident, această repartizare nu este uniformă, iar proporția dintre numărul total de posturi ocupate și posturi vacante variază în funcție de specificul fiecărui departament, la fel cum variază și piramida posturilor. Raportul între posturi ocupate de titulari și posturi normate permite formularea unor *Obiective specifice* care vor fi detaliate în capitolul aferent.

4. Studenții

4.1 Atractivitatea ofertei didactice a facultății

În raport cu celelalte facultăți din Universitate, Facultatea de Filosofie a fost, la ultima admitere (iulie-septembrie 2023) **a patra cea mai atractivă facultate** sub aspectul numărului de candidați înscriși la programele de **licență**.

Facultatea	Candidați înscriși 2023 / Candidați înscriși în sesiunea iulie 2022)
1. Fizică	145,05%
2. Psihologie și Științe ale Educației	131,89%
3. Matematică	124,07%
4. Filosofie și Științe Social – Politice	119,71%
5. Geografie și Geologie	117,86%
6. Litere	106,74%
7. Teologie Romano-Catolică	105,26%
8. Economie și Administrarea Afacerilor	104,79%
9. Teologie Ortodoxă	101,55%
10. Istorie	101,05%

În raport cu celelalte facultăți din Universitate, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice a avut, la ultima admitere (iulie-septembrie 2023) **al patrulea cel mai atractiv program de master** sub aspectul raportului între numărul de candidați/numărul de locuri la buget.

Facultatea	Specializarea	Nr. candidați/ locuri la buget
1. Psihologie și Științe ale Educației	<i>Evaluare clinică, consiliere și</i>	5,77

Facultatea	Specializarea	Nr. candidați/
	<i>psihoterapie de cuplu și familie</i>	
2. Psihologie și Științe ale Educației	<i>Psihologie clinică și psihoterapie</i>	5,57
3. Psihologie și Științe ale Educației	<i>Evaluare clinică, consiliere și psihoterapie de cuplu și familie (la Focșani)</i>	4,10
4. Filosofie și Științe Social-Politice	<i>Securitate comunitară și controlul violenței</i>	3,50
5. Educație Fizică și Sport	<i>Kinetoterapia în traumatologia sportivă</i>	3,06

Un alt lucru care trebuie subliniat este faptul că **3 din cele mai concurențiale 5 programe de licență** sunt din Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice. Acest lucru subliniază încă o dată înaltul grad de competitivitate al ofertei educaționale propuse de Facultate și deschiderea acesteia spre comunitate și spre zona învățământului preuniversitar. Specializările cele mai concurențiale, la nivelul Universității, au fost următoarele:

Facultatea	Program de licență	Nr. total candidați / locuri la buget
1. Psihologie și Științe ale Educației	<i>Psihologie</i>	9,92
2. Economie și Administrarea Afacerilor	<i>Informatică economică</i>	7,97
3. Filosofie și Științe Social-Politice	<i>Comunicare și relații publice</i>	7,58
4. Filosofie și Științe Social-Politice	<i>Relații internaționale și studii europene</i>	6,72
5. Filosofie și Științe Social-Politice	<i>Resurse umane</i>	6,38

4.2 Evoluția anuală a numărului de candidați

La nivelul întregii facultăți se observă creșterea numărului de candidați înscriși **în ultimii 4 ani la studiile de licență și master:**

Facultatea	Candidați înscriși				Candidați 2023 / Candidați 2022	Variația nr. de candidați (2023 vs 2022)
	2020	2021	2022	2023		
Filosofie și Științe Social – Politice	1341	1391	1593	1907	119,71%	314

Această creștere îmbucurătoare este repartizată diferit, în funcție de specificul fiecărui departament și program de studiu, fiind însoțită și de provocări pe termen scurt și mediu, care trebuie gestionate cu responsabilitate și prin soluții despre care va fi vorba în capitolul de *Obiective specifice*.

Creșterea se observă și din analiza numărul de **studenții înmatriculați în anul I** (în ultimii 4 ani):

Facultatea	Nr. candidați înmatriculați 2023/2024			Total candidați înmatriculați 2023/2024	Total candidați înmatriculați 2022/2023	Total candidați înmatriculați 2021/2022	Total candidați înmatriculați 2020/2021
	Buget	Taxă IF	Taxă ID/IFR				
Filosofie și Științe Social - Politice	332	346	71	749	696	699	685

La o analiză rapidă, se observă o creștere constantă, de la an la an, a numărului de studenți înmatriculați la toate programele de studiu. Această situație confirmă soliditatea și atractivitatea ofertei educaționale a Facultății și garantează existența unui potențial de creștere (prin optimizarea sau extinderea ofertelor educaționale actuale).

Număr total de studenți **români** înscriși la Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice (repartizați în funcție de **forma de învățământ**)

FACULTATEA	Anul univ. 2023/2024			Anul univ. 2022/2023			Anul univ. 2021/2022			Anul univ. 2020/2021		
	Buget	Taxă, IF	Taxă IFR/ID	Buget	Taxa, IF	Taxă, IFR/ID	Buget	Taxa IF	Taxă, IFR/ID	Buget	Taxa, IF	Taxă IFR/ID
Filosofie și Științe Social - Politice	1229	454	171	1133	548	139	1077	654	190	1054	598	227

Observăm, de la an la an, aceeași dinamică a **creșterii** numărului de studenți înscriși la buget, comparativ cu **diminuarea** numărului de studenți înscriși la forma de învățământ cu taxă.

Promovabilitatea în sesiunile iunie și septembrie 2023 (învățământul cu frecvență) se menține ridicată, dar se observă că numărul studenților integraliști poate fi simțitor îmbunătățit, mai ales în anii I și II (64%, respectiv 69%). Pentru atingerea acestui obiectiv, am propus un set *măsuri specifice* care să crească gradul de coeziune internă și de apartenență a studenților la comunitatea academică, pentru evitarea abandonului școlar și a sentimentului de lipsă de comunicare pe *verticală* (cu structura de conducere) și pe *orizontală* (cu colegii din an).

Facultatea	Anul de studii	Total studenți	Studenți prezentați (iunie - sept. 2023)		Studenți integraliști (iunie-sept. 2023)		Procent studenți (%) integraliști (perioada 2020-2022)		
			Nr.	% din total studenți	Nr.	% din total studenți	iunie și sept 2022	iunie și sept 2021	iunie și sept 2020
	Total	1116	1094	98,03%	804	72,04%	73,90%	79,29%	78,43%
Filosofie și Științe Social-Politice	I	682	591	86,66%	439	64,37%	71,28%	80,44%	65,44%
	II	581	504	86,75%	403	69,36%	76,32%	81,27%	78,42%
	III	530	487	91,89%	453	85,47%	91,99%	89,22%	90,98%
	Total	1793	1582	88,23%	1295	72,23%	79,55%	83,14%	75,87%

4.3. Formarea didactică și pedagogică a studenților

Numărul studenților înscriși la cursurile de formare inițială (Nivelul I al modulului DPPD) în anul universitar 2022-2023 și 2023-2024 se prezintă astfel:

Facultatea	anul 2020-2021	anul 2021-2022	anul 2022-2023	anul 2023-2024
FSSP	484	534	613	546

Creșterea numărului de studenți înscriși la cursurile modului I al DPPD dovedește creșterea intenției studenților facultății de a urma o posibilă *carieră în domeniul învățământului preuniversitar*, lucru care, în perspectiva viitoarelor masterate didactice (conform OM. nr. 4.524 din 12 iunie 2020), este un semn bun.

Cât privește situația studenților care urmează modulul II al DPPD, se remarcă cifre substanțial mai scăzute (în linie cu tendința generală manifestată la nivel de Universitate), ceea ce ne permite să formulăm câteva măsuri legate de acest aspect în capitolul *Obiective specifice*.

Facultatea	2019-2021		2020-2022		2021-2023		2023-2024	
	înscriși	absolvenți	înscriși	absolvenți	înscriși	absolvenți	înscriși	
FSSP	25	19	41	32	20	12	39	

5. Activitatea științifică (conform indicatorilor CNFIS)

La nivel sintetic, activitatea științifică pe ultimul an centralizat oficial poate fi circumscrisă cu ajutorul următorilor indicatori ce oferă o perspectivă numerică (nu suficient de comprehensivă, dar suficient de solidă ca punct de plecare pentru o analiză).

Nr. crt.	INDICATORI CNFIS	2023-2024
I.1	Lucrari științifice indexate în reviste Clarivate	33
I.2	Articole științifice publicate în reviste indexate în baze de date internaționale BDI	57
I.3	Articole științifice publicate în reviste neindexate (care nu au fost cuprinse la I.1. și I.2), <i>peer reviewed</i>	7
I.4	Articole de popularizare a științei, fără <i>peer reviewed</i>	22
I.5	Lucrări științifice prezentate la conferințe indexate BDI	5
I.6	Lucrări științifice prezentate la conferințe neindexate, <i>peer reviewed</i>	187
I.7	Cărți de specialitate publicate în edituri naționale	5
I.8	Capitole publicate în cărți de specialitate la edituri naționale	19
I.10	Capitole publicate în cărți de specialitate la edituri internaționale	3

I.11	Traducere - cărți	1
I.15	Premii, nominalizări, medalii și distincții academice naționale și internaționale	2
I.17	Membrii în comitetele redacționale ale unor reviste internaționale; Recenzenți ai unor edituri de prestigiu; Poziții de conducere în societăți științifice repute	102
I.18	Lista evenimentelor științifice organizate în 2023	31

Aceste cifre merită o analiză plasată într-un context mai larg al contribuției cadrelor facultății la dimensiunea științifică a Universității. Dincolo de o simplă înșiruire de *livrabile*, câteva concluzii provizorii trebuie formulate:

1. Există o rată de productivitate anuală generală de peste 0.5 articole indexate Clarivate și de 1 articol indexat BDI per cadru didactic. Ca medie, este o cifră satisfăcătoare.
2. Numărul de manifestări științifice organizate anual este suficient de mare (31), ceea ce înseamnă aproape 4 manifestări per lună didactică.
3. Sub raportul participărilor la conferințe, fiecare cadru didactic participă la 3 conferințe, anual, ceea ce arată interesul pentru diseminarea propriilor cercetări.
4. Există o rată anuală de 0.5 cărți sau capitole de cărți publicate la edituri naționale sau internaționale (per cadru didactic).

Per ansamblu, producția științifică are un clar potențial de îmbunătățire, dar acest lucru trebuie să vină ca urmare a unui proces firesc, de dezvoltare organică și naturală, nu ca urmare a unor strategii punitive sau gândite pe termen scurt.

Aceste concluzii generale vizează colectivul facultății în ansamblul, iar nu o repartizare pe departamente. Evident, unii colegi din departamente sunt mai dedicați cercetării științifice decât alți colegi, care au o mai puternică încărcătură didactică.

Din postura de candidat la funcția de decan, a face o distribuție exactă a contribuției fiecărui departament este dificil, dar un decan în funcție care conlucrează cu prodecanul responsabil cu activitatea didactică poate avea o perspectivă mai corectă. Din acest motiv, măsurile propuse la *Obiective specifice* vor viza facultatea în întregul ei, dar vor ține cont și de specificul activității de cercetare în funcție de fiecare domeniu (*umanist sau științe sociale*).

IV. Obiective specifice

1. Ofertă educațională și activitate didactică

Având în vedere cifrele prezentate în capitolul anterior dovedesc soliditatea și atractivitatea ofertei didactice a Facultății, consider că direcția actuală trebuie menținută și consolidată, dar există măsuri care pot duce la îmbunătățirea atractivității anumitor programe de studiu și a activității didactice, precum:

OS.1. Adaptarea ofertei educaționale a Facultății și creșterea calității programelor de studii, prin următoarele măsuri:

- ◆ *analiza periodică, în Consiliul profesoral, a ofertei educaționale a facultății, bazată pe urmărirea evoluției anuale a numărului de studenți înscriși în anul I, ratei de abandon școlar după anul I și numărului total de absolvenți la finalul fiecărei promoții (licență și master);*
- ◆ *atingerea și menținerea unui număr rezonabil de studenți la programele de studii mai puțin solicitate pe piața muncii, dar care sunt fundamentale pentru misiunea Universității și pentru rolul acesteia de universitate de cercetare avansată și educație (în special programele care pregătesc viitoare cadre didactice în învățământul preuniversitar);*
- ◆ *diversificarea ofertei educaționale, prin includerea programelor de studii de licență mai puțin solicitate pe piața muncii în cadrul programelor de licență cu dublă specializare (în parteneriat cu alte facultăți din același domeniu, conform legii 199/2023), pentru creșterea atractivității lor intra-domeniale (științe umaniste sau științe sociale);*
- ◆ *inițierea unor acorduri pentru sprijinirea realizării de doctorate în cotutelă internațională (în Departamentul de Filosofie există doi conferențieri cu doctorate în cotutelă și relații instituționale solide, iar în Departamentul RISE există un profesor cu doctorat în cotutelă care are o mare experiență în participarea la comisii doctorale în străinătate, toți cei trei menționați având diplome duble obținute în parteneriat Franța-România). Experiențele acestor colegi pot servi drept impuls și vector pentru dezvoltarea unor mecanisme instituționale care să impulsioneze masteranzii și doctoranzii să urmeze studii în străinătate.*

*

◆ Analiza (în Consiliul Facultății) fiecărui program de studii pentru identificarea *punctelor tari* care pot fi replicate în facultate la celelalte programe de studii mai puțin atractive, *vulnerabilităților* și aspectelor care pot fi *ameliorate* (prin importul de *măsuri și practici benefice* de la alte programe de studii mai atractive din facultate, din universitate sau de la alte programe de studii identice din Consorțiu).

◆ Creșterea gradului de digitalizare și de utilizare a instrumentelor informatice în procesul didactic (încurajarea constituirii unor *biblioteci digitale la nivelul Departamentelor* – cel puțin pentru operele fundamentale din domeniu sau textele utilizate în mod curent la cursuri/seminarii);

◆ Intensificarea activităților de *tutoriat* (pentru prevenirea abandonului școlar și a sincopelelor de comunicare între studenții din anul I și corpul profesoral);

◆ Stabilirea unor mecanisme de *bune practici didactice inter-departamentale* care să permită includerea, în planurile de învățământ, de discipline care oferă *competențe transversale* (actualmente, nu toate programele de studii de licență din Facultate oferă cursuri de *Gândire critică/Logică/Etică*, fiind necesară includerea de asemenea de cursuri și la programele de studii unde acestea lipsesc; în baza principiului reciprocității, cursuri de *Antreprenoriat, Legislație/Comunicare* (specializată) sau *Leadership* pot fi incluse la programele de studii „tradiționale”).

OS.2. Îmbunătățirea componentei didactice, prin următoarele măsuri:

◆ Analiza (în cadrul Departamentelor și ulterior în cadrul Consiliului Facultății) *gradului de acoperire cu titulari* a activităților didactice în vederea stabilirii unei *foi de parcurs (roadmap)* pentru angajarea de personal didactic tânăr (asistent și lector) la departamentele care apelează la personal asociat ce nu îndeplinește criteriile științifice ale postului suplinit;

◆ Încurajarea *colaborărilor inter-departamentale*, pentru a face posibilă acoperirea cursurilor inter-disciplinare sau care conferă competențe transversale, cu *titulari de la alte*

departamente care au studii/diplome sau activitate științifică relevantă pentru cursurile asumate;

◆ Încurajarea studenților masteranzi de a urma Modulul II al DPPD, în vederea creșterii șanselor acestora de a ocupa un post titularizabil în învățământul preuniversitar sau o viitoare carieră universitară.

◆ Încurajarea *angajării doctoranzilor cu contract pe perioadă determinată*, prin aplicarea articolul 202, alin 4 din legea 199/2023 (“*Studenții-doctoranzi pot fi angajați pe o perioadă determinată de maximum 6 ani*”), în vederea retenției și motivării celor mai buni doctoranzi pentru a urma o carieră universitară;

◆ Încurajarea stabilirii de mecanisme pentru implementarea de *stagii didactice* sau susținerea de *cursuri cu invitați externi sau specialiști din domeniu* pentru creșterea atractivității și relevanței pe piața muncii a unor programe de studii;

◆ Optimizarea gradului de ocupare al birourilor, în vederea creșterii *gradului de accesibilitate al cadrelor didactice* (ore de consultație, de îndrumare, de coordonare a cercurilor studențești);

◆ Identificarea de mecanisme instituționale de stimulare a *evaluărilor realizate de către studenți* pentru cadrele didactice titulare și mai ales pentru cele asociate, pentru ca aceste evaluări semestriale să constituie un *feedback* real în vederea optimizării componentei didactice și ofertei educaționale.

2. Cercetare științifică și inovare

Personal, ca redactor-șef al revistei „Hermeneia” (www.hermeneia.ro), indexată Clarivate Analytics, care a dobândit recent și factor de impact, dar și ca membru în comitetul executiv al unor organisme profesionale internaționale (vicepreședinte al *Association des Sociétés de Philosophie de Langue Française*, președinte al Asociației de Filosofie de Limbă Franceză din România, membru permanent al *International Association of Art Critics* și al *International Society of Aesthetic*), președinte al Comisiei ministeriale pentru disciplinele socio-umane (care

evaluează și avizează programele și manualele școlare din domeniu), consider că sunt suficient de bine plasat pentru a putea avea o perspectivă corectă asupra rolului și relevanței cercetării științifice în activitatea didactică zilnică și în îndeplinirea misiunii generale a Universității.

Dacă voi fi desemnat decan, voi avea grijă ca, alături de colegii care și-au arătat disponibilitatea de a implementa planul managerial, dar și de colegii din toate departamentele care au experiență relevantă în cercetare, să promovez o serie de măsuri menite să crească *performanța în cercetare și inovare*.

Sunt pe deplin conștient că rolul unui decan nu este acela de a imprima un stil de conducere „de sus în jos”, cu atât mai mult cu cât dimensiunea științifică exclude în mod *a priori* un stil coercitiv. Nimeni nu scrie cărți sau articole științifice ca urmare a unui comandament, ci ca expresie a unei reale nevoi de a comunica rezultatele propriilor cercetări.

Din acest motiv, pentru creșterea impactului cercetării științifice în viața facultății, consider că este mult mai indicat un stil de management bazat pe **colegialitate**, **încurajarea cooperării** intra- și mai ales inter-departamentale (în cadrul proiectelor / temelor de cercetare comune sau cu o dimensiune inter-disciplinară), **stimularea performanței** pentru implicarea resursei umane la adevăratul ei potențial (inclusiv a masteranzilor și doctoranzilor).

Din acest punct de vedere, este nevoie de o *redinamizare a activităților de cercetare*, care nu poate avea loc decât dacă personalul academic este degrevat (fie și parțial) de sarcini administrative cronofage, dar și cu condiția ca aceste activități să fie valorizate printr-un sistem de *recunoaștere și premiere* a rezultatelor cercetării.

Bazându-mă pe experiența de director al unui Departament în care funcționează cu succes **3 (trei) reviste indexate Clarivate Analytics**, îmi propun ca obiective specifice:

OS 1. Stabilirea unei strategii de cercetare a Facultății

Cercetarea științifică în domeniul umanist și social *nu se reduce doar la centralizarea indicatorilor anuali* în tabele trimise către CNFIS, ci presupune o *extindere a cunoașterii dincolo de frontierele actuale ale acesteia*, formularea de *noi teorii și ipoteze*, înscrierea în *dezbaterile științifice actuale*, oferirea de *modele teoretice (fundamentale)* pentru probleme cu aplicabilitate socială sau individuală, identificarea de *soluții pertinente pentru dileme etice contemporane*.

Carta Universității prevede în mod clar orientarea spre dimensiunea de cercetare fundamentală și aplicată (ca una dintre cele trei componente ale umanismului clasic european:

educație, cercetare, servicii aduse comunității): „Universitatea susține și promovează, prin toate mijloacele specifice, cercetarea fundamentală și cercetarea aplicată, în domeniile aferente unor multiple specializări, de la științele exacte, științele naturii, științele sociale și umaniste, până la științele ingineresti, educație fizică și sport, în acord cu exigențele unei societăți bazate pe progres, în numele binelui public și în respectul eticii profesionale” (Cap II, art.3, alin 2).

Consider că, pentru îmbunătățirea poziției Universității în clasamentele internațional, este de ajutor ca eforturile de cercetare individuale (meritorii, fără îndoială) trebuie integrate într-o strategie de cercetare la nivelul Facultății.

Aceasta presupune, înainte de toate, o radiografie cercetării științifice la nivel de Facultate și de Departamente, nu doar prin *cuantificarea numerică* a indicatorilor de tip CNFIS atinși în ultimii ani, ci mai ales printr-o *abordare comprehensivă*: inventarierea temelor științifice și echipelor de cercetare, proiectelor de tip UEFISCDI implementate și impactului acestora, vectorilor de diseminare existenți (reviste indexate, volume colective editate, conferințe/colocvii organizate în mod regulat).

- ◆ În același timp, este nevoie de consolidarea și extinderea colaborărilor internaționale cu Universitățile din cadrul *Alianței Universitare EC2U* (European Campus of City-Universities), și cu *universitățile membre ale Grupului Coimbra* cu care Facultatea noastră are deja relații didactice, anume Universitățile din Jena (Germania), Pavia (Italia), Poitiers (Franța), Salamanca (Spania), Turku (Finlanda), Johannes Kepler University (Linz) și Coimbra (Portugalia), dar și cu *Universitățile partenere Erasmus* cu care avem relații la nivel de stagii de cercetare doctorală, prin identificarea *temelor/direcțiilor de cercetare compatibile* cu cele ale Facultății noastre.
- ◆ Aceste colaborări trebuie operaționalizate prin *participarea la evenimentele științifice internaționale* organizate de parteneri și relevante pentru profilul științific al Facultății noastre (cu 4 domenii științifice: unul umanist și trei domenii social-politice)
- ◆ Creșterea *gradului de informare* în Facultate (cu ajutorul implicării mai active și parteneriatului cu serviciul SMACS (Serviciul pentru Managementul Activităților de Cercetare Științifică de la nivelul Universității) cu privire la cererile de apeluri, de contribuții, de parteneriate care sunt adresate Universității ca instituție.
- ◆ Crearea de *echipe cu expertiză științifică recunoscută* (pe cele 4 domenii de cercetare din facultate), care să poată colabora cu partenerii externi pentru a scrie sau implementa proiecte de cercetare finanțate prin programul „Horizon Europa”.

- ◆ Stimularea *derulării de proiecte de cercetare și manifestări științifice interdisciplinare*, având în vedere specificul facultății (4 departamente), pentru a putea asigura, prin colaborarea între cadrele didactice ale diverselor departamente, o mai bună coeziune instituțională (știut fiind faptul că personalul didactic tânăr nu cunoaște colegii din celelalte departamente).
- ◆ Păstrarea, sub aspectul producției științifice, a *specificului cercetării* din diverse ramuri ale științei (umaniste și sociale), deși *preocuparea tematică* poate fi una comună. În felul acesta, sunt acoperite (la raportările CNFIS), cât mai multe ramuri de știință iar sub aspectul strategiei de cercetare, este încurajată *originalitatea și inovația*.
- ◆ Organizarea de evenimente profesionale de anvergură internațională, după modelul Congresului ASPLF din 2016, organizat de mine împreună cu colegii din Departamentul de Filosofie, care a mobilizat în jur de 120 filosofi francofoni din 23 de țări ale lumii.

OS.2. Consolidarea și, după caz, redinamizarea activităților de cercetare, prin următoarele măsuri :

- ◆ Radiografia cât mai fidelă a resurselor de cercetare existente: biblioteci ale Departamentelor (cărți tipărite sau baze de date interne pe suport electronic), contacte instituționale (parteneriate oficiale la nivel de Departamente, proiecte comune – în derulare sau finalizate – cu alte departamente din țară sau străinătate, doctorate în cotutelă, calități de membru în societăți profesionale naționale sau internaționale);
- ◆ Instituirea unui proces de selecție internă transparentă și meritocratică pentru un număr de 10-15% cadre didactice din personalul facultății (având în vedere criteriile științifice, dar și reprezentativitatea departamentală) care să fie propuse conducerii Universității pentru obținerea de granturi interne;
- ◆ Formularea, după consultarea amplă a tuturor membrilor Facultății, prin intermediul Consiliului profesoral, unor *propuneri de îmbunătățirea a criteriilor multianuale de evaluare a personalului didactic* (în conformitate cu Planul Managerial al Rectorului, paginile 39 și 43);
- ◆ Formularea, după consultarea amplă a tuturor membrilor Facultății, prin intermediul Consiliului profesoral, unor propuneri de *îmbunătățire a grilei de evaluare*

pentru gradația de merit și sporul academic, ținând cont de noile realități legislative (legea 199/2023, viitoarele criterii CNATDCU);

◆ Stimularea *transferului de competențe manageriale și științifice*, printr-un mecanism de recompensare, de la actualii sau foștii directori de proiecte finanțate de UEFISCDI/alte organisme finanțatoare, spre cadrele didactice mai tinere/fără experiență în depunerea, câștigarea și implementarea de proiecte de cercetare;

◆ Regândirea site-ului facultății, pentru a *evidenția în mod specific activitățile și rezultatele cercetării în facultate*;

◆ Sprijinirea înființării de *Centre de cercetare* care să încurajeze cercetarea în toate domeniile asumate prin programele de studiu, după modelul *Centrului de Hermeneutică, Fenomenologie și Filosofie practică*, înființat în 2009, care editează revista *Meta. Research in Hermeneutics, Phenomenology and Practical Philosophy* (indexată Clarivate Analytics), www.metajournal.org, organizează cu regularitate un colocviu național anual, implică doctoranzii profesorilor participanți în activități editoriale, menține legătura cu *alumni* și este un *brand* al Departamentului de Filosofie în raport cu comunitatea academică națională.

◆ Sprijinirea echipelor editoriale ale revistelor indexate printr-un sistem de recompense precum contracte la plata cu ora (conform *Programului managerial al Rectorului*, pagina 40), acordarea de punctaje suplimentare pe grila de gradație de merit/spor academic etc. Precizez că în momentul de față cele trei revistele indexate Clarivate Analytics din Departamentul de Filozofie (*Meta, Hermeneia și Agathos*) sunt editate exclusiv din resursele proprii ale redacțiilor, fără niciun ajutor din partea Universității.

◆ Implicarea celor mai buni masteranzi/doctoranzi, care manifestă apetență pentru cariera didactică, în activitățile editoriale și științifice ale echipelor redacționale sau ale proiectelor de cercetare, în vederea identificării celor mai potriviți viitori asistenți (ca structură motivațională și de personalitate);

◆ Instituirea unor mecanisme de *sprijinire a cadrelor didactice care se află în etapa premergătoare obținerii atestatului de abilitare*, în vederea facilitării și accelerării acestui demers benefic pentru întreaga comunitate academică din facultate;

◆ Optimizarea *mecanismelor de diseminare a rezultatelor cercetării* și identificarea de noi vectori de comunicare, inclusiv în afara comunității academice (mass-media culturală, emisiuni radio și TV, interviuri în presa locală și națională);

- ◆ *Sprijinirea (financiară și logistică) unor reviste studențești în care cei mai buni studenți să poată publica primele lor contribuții științifice, pentru a se obișnui, treptat, cu rigorile cercetării de înaltă ținută academică. Exemplu: Revista Teuth de la Departamentul de Filosofie, realizată exclusiv de studenții Departamentului, sub coordonarea atentă a domnului profesor Ioan Alexandru Tofan.*

3. Bază materială și bună administrare a patrimoniului

Este un lucru cunoscut că Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice este una dintre acele facultăți aflate de zeci de ani într-o situație de precaritate și provizorat continuu din perspectiva spațiilor didactice. Chiar după alocarea unor spații didactice în corpul E, nu a fost eliminată nevoia închirierii de spații didactice după amiaza, în fiecare zi, la Colegiul Național din Iași.

Mai mult decât atât, nu doar problema spațiilor insuficiente are repercusiuni asupra activității didactice și științifice, ci și situația personalului administrativ (insuficient). Pe cale de consecință, îmi propun, ca obiectiv strategic,

OS.1. Dezvoltarea bazei materiale și o mai bună administrare a patrimoniului existent

Ca măsuri rezonabile și cu impact asupra stării de bine a comunității academice din facultate, voi viza:

- ◆ Creșterea gradului de acoperire cu personalul administrativ, prin angajarea de trei noi membri la nivelul secretariatului, situație care să permită o mai echitabilă distribuție a activităților specifice; actualmente, Facultatea de Filosofie, pe lângă faptul că nu are ocupate toate posturile de secretară din organigramă, are și *cel mai mare raport* (la nivelul întregii Universități!) *studenți/personal de secretariat*.
- ◆ Creșterea gradului de transparență a comunicării la nivel intern între personalul administrativ, personalul didactic și studenți ;
- ◆ Creșterea gradului de digitalizare și informatizare a procesului de aprobare a documentelor și circuitului acestora, eventual prin preluarea de modele de bună practică de la secretariatele altor facultăți care au implementat soluții informatice.

- ◆ Identificarea nevoilor reale și achiziționarea resurselor informatice necesare pentru *eficientizarea sarcinilor de lucru zilnic* la nivelul secretariatului și personalului administrativ (computere mai moderne, găzduire profesională de tip *shared hosting/dedicated server* a site-ului facultății);
- ◆ Identificarea și rezervarea prioritară a unor intervale și spații didactice care să fie disponibile pentru manifestări științifice în facultate, pentru a evita situațiile în care acestea nu pot avea loc din lipsă de spații la ore potrivite;
- ◆ Inventarierea tuturor spațiilor de tip *birou* în vederea unei optimizări a ocupării acestora, inclusiv ca urmare a optimizării mobilierului existent (adesea, vechi și impropriu);
- ◆ Identificarea unor săli pentru doctoranzi și pentru desfășurarea activităților cu studenții Erasmus;
- ◆ Dotarea sălilor didactice cu material informatic care să faciliteze activitățile didactice (routere wireless, dispozitive de tip *range extender*, videoproiectoare, etc);
- ◆ „Estetizarea” spațiilor didactice și a birourilor prin expunerea unor opere de artă veritabile, obținute prin donații.

4. Studenții și alumnii

Studenții și asociațiile studențești joacă un rol esențial în modelarea culturii și atmosferei universitare, fiind parte integrantă a comunității academice. În calitatea lor de beneficiari și de participanți la activitățile didactice și științifice, aceștia dinamizează modul în care este produsă și transmisă informația, în care sunt verificate ipotezele de lucru inovative ce vor fi folosite în procesul de scriere al articolelor și cărților, în care are loc transferul inter-generațional de competențe și cunoștințe.

Consider că studenții sunt nucleul mediului academic și că aceștia, individual sau prin organizațiile studențești, au dreptul să fie *incluși* și *responsabilizați* în activitatea zilnică a facultății, scopul fiind acela ca întreaga comunitate a facultății să beneficieze de perspectiva și sugestiile acestora în vederea optimizării vieții academice. Ca obiectiv specific, îmi propun:

OS.1. Creșterea gradului de implicare al studenților în activitatea managerială a facultății și în structurile de reprezentare, prin următoarele măsuri:

- ◆ Încurajarea înscrierii studenților în *Asociațiile* studențești și identificarea unor spații în care acestea să țină reuniuni regulate;
- ◆ Creșterea gradului de vizibilitate al activităților asociațiilor studențești, prin alocarea unor sub-pagini dedicate pe site-ul facultății, cu rol de centralizare și promovare a activităților academice și social-culturale;
- ◆ Sprijinirea (inclusiv financiară și logistică) creării revistelor studențești (pe modelul revistei *Teuth* de la Departamentul de Filosofie) în care cei mai buni studenți să poată publica primele lor contribuții științifice, pentru a se obișnui, treptat, cu rigorile cercetării de înaltă ținută academică;
- ◆ Sprijinirea eforturilor studenților de a ocupa, prin alegeri, trei din cele șase locuri din Consiliul Facultății care le revin de drept și care sunt actualmente neocupate, lipsind unele departamente de reprezentantul lor studențesc;
- ◆ Implementarea unor mecanisme eficiente de consultare a studenților în ceea ce privește chestiunile administrative de interes general care îi vizează (cazare, burse, spații didactice), în afară de mecanismele deja existente (reprezentanții studenților din Consiliul Facultății);
- ◆ Implicarea studenților în procesul de admitere, de marketing educațional și de inițiere a noilor admiși în viața universitară (licență, master) și identificarea celor mai eficiente modalități de recompensare a acestor eforturi;
- ◆ Încheierea de noi parteneriate de practică profesională de specialitate cu mediul economic și social (în funcție de specificul fiecărui program de studiu) și identificarea inclusiv de soluții de tip *internship* / burse / colaborări *part-time* cu agenți economici care să sprijine financiar și să beneficieze ulterior de o solidă formare universitară a absolvenților;
- ◆ Dinamizarea relației dintre studenții facultății și serviciile de consiliere și orientare în carieră la nivelul Universității;
- ◆ Implicarea studenților din anii mari în activitatea de tutoriat, alături de profesorii tutori și identificarea unui sistem de recompense juste pentru aceste eforturi;
- ◆ Stabilirea unor mecanisme eficiente de evaluare reală și corectă a profesorilor de către studenți, la finalul fiecărui semestru universitar, în vederea optimizării activităților didactice;

- ◆ Implicarea studenților care manifestă interes crescut în proiectele de cercetare științifică și în activitățile editoriale (pe modelul implicării masteranzilor și doctoranzilor în redacțiile revistelor *Meta* și *Hermeneia*);
- ◆ Încurajarea activităților artistice și sportive ale studenților, prin crearea de echipe reprezentative ale facultății care să participe la concursuri și festivaluri studențești;
- ◆ Susținerea și încurajarea activităților de voluntariat, la nivelul asociațiilor și organizațiilor care au ca scop implicarea în proiecte de angajament comunitar – de sănătate, educaționale, ecologice, umanitare.

OS.2. Menținerea unor canale de comunicare și colaborare cu *alumni*, prin următoarele măsuri:

- ◆ Implicarea anuală a *alumni*-lor interesați în manifestările ocazionate de *Zilele Universității* și de *deschidere a anului universitar*;
- ◆ Participarea în calitate de evaluatori la olimpiadele școlare naționale organizate de Ministerul Educației, cu scopul de a testa atât competențele elevilor, cât și pe cele ale profesorilor din domeniul științelor socio-umane care pot orienta absolvenții de liceu spre secțiile facultății;
- ◆ Dezvoltarea unor parteneriate de practică profesională/internship/colaborare punctuală cu foștii absolvenți deveniți factori de decizie în mediul social/economic/cultural;
- ◆ Implicarea foștilor absolvenți ai facultății în activitățile de marketing și promovare a ofertei academice;
- ◆ Identificarea mecanismelor instituționale prin care foștii absolvenți să ofere un *feedback* și consultanță cu privire la atractivitatea ofertei educaționale în raport cu cerințele pieței muncii;

5. Imaginea publică a facultății: internaționalizare, brand instituțional și vizibilitate

În contextul actual al unei competitivități accentuate între ofertele educaționale ale centrelor universitare pentru atragerea viitorilor studenți, dar și pentru obținerea unor parteneriate private sau instituționale care să contribuie la dezvoltare, consider că este necesară o atenție specială pentru *consolidarea și îmbunătățirea imaginii publice* a Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice.

În viziunea echipei mele, activitățile direcționate către consolidarea imaginii publice a facultății se vor orienta spre **două obiective de imagine:**

1. Consolidarea imaginii de *facultate cu tradiție, cu rădăcini intelectuale profunde, o agora a dialogului pentru comunitatea* academică, dar și pentru comunitatea extinsă.
2. **Accentuarea spiritului modern al facultății**, prin specializările de științe sociale care oferă formare profesională și răspunsuri pentru problemele societății contemporane.

Așadar, o **îmbinare armonioasă și echilibrată între vechi și nou** cu următoarele beneficii certe de imagine:

- ✓ Consolidarea reputației academice care poate facilita colaborările naționale și internaționale;
- ✓ Atragerea unui număr mai mare de studenți care își doresc să studieze într-o facultate cu o bună reputație și într-un mediu academic dinamic și competitiv;
- ✓ Poziționarea facultății ca un partener de dialog și furnizor de expertiză profesională în cazul aspectelor sociale, culturale, educaționale implicate de politicile publice centrale și locale.

În acest sens, există deja o „tradiție” a adoptărilor unor poziții instituționale constructive inițiate de Departamentul de Filosofie, care a reușit să federeze corpul academic și didactic al profesorilor și absolvenților de Filosofie din toată țară pentru exprimarea unor propuneri de îmbunătățire legislativă în procesul de dezbateră publică aferent actelor subsecvente Legii 199/2023 sau Legii 198/2023. Un exemplu de reușită al acestor luări de poziție constructivă îl constituie **Ordinul Ministrului Educației privind aprobarea profilului de formare al absolventului** (OME nr. 6731/06.12.2023, publicat în *Monitorul Oficial* nr. 1099/2023).

În continuare, voi aborda, pe rând, fiecare dintre **cei trei piloni ai imaginii publice a facultății noastre** – *internaționalizare, brand instituțional, vizibilitate*, și voi prezenta obiectivele specifice aferente.

◆ INTERNAȚIONALIZAREA Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice

În viziunea echipei mele, internaționalizarea facultății vizează atât activitatea de cercetare și conectare la rețele profesionale, cât și imaginea instituției în ansamblu. Obiectivele specifice avute în atenție sunt următoarele:

OS.1. Extinderea Programului Erasmus pentru studenți și cadre didactice și profesionalizarea comunicării despre acest program la nivelul facultății;

Situția actuală	Programul Erasmus este popular la nivelul FSSP, mai ales în rândul studenților. În ultimii ani, numărul parteneriatelor instituționale a fost extins în mod constant, beneficiile însă sunt insuficient comunicate.
Propuneri de îmbunătățire la nivelul facultății	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Popularizarea acestui program în rândul cadrelor didactice, în special a celor tinere (asistenți și lectori), și facilitarea obținerii invitațiilor de la instituțiile partenere pentru a crește numărul de deplasări internaționale <i>de predare</i> și stagii de <i>practică</i>. ❑ Organizarea evenimentului Erasmus Day for Students at FSSP și conectarea acestui eveniment la <i>Erasmus Days</i>, evenimentul de anvergură europeană, care are loc în fiecare an în luna octombrie; ❑ Optimizarea condițiilor pentru acomodarea rapidă a studenților internaționali (prin crearea unui corp de <i>studenți români tutori</i>, buni vorbitori de limbă străină și care să asigure eficiența contactului administrativ al studenților internaționali și inserarea lor în colectivul studenților facultății) ❑ Organizarea evenimentului Mix Culture Day (într-o colaborare cu alte facultăți din cadrul UAIC).
Orizont de implementare a propunerilor	Începând cu octombrie 2024

O.S.2. Inițierea unui program pentru *Visiting Professors/Guest Lecturers*

Situția actuală	FSSP facilitează organizarea prelegerilor profesorilor străini ori de câte ori sunt solicitări venite prin intermediul <i>Biroului de Relații Internaționale</i> sau mesaje directe de la cadre didactice din străinătate pentru vizite Erasmus. De asemenea, o serie de colegi în baza relațiilor profesionale consolidate de-a lungul carierei academice invită colegi din străinătate în cadrul cursurilor lor.
Propunerea de îmbunătățire la nivelul facultății	<p>Ne propunem să avem o abordare pro-activă în privința <i>Guest Lecturers</i>, adresând scrisori de invitație către instituțiile academice cu care avem parteneriate sau către alte cadre didactice care au interese de cercetare compatibile cu ale colegilor din FSSP. În acest sens, propunem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Inițierea unui program de tipul <i>FSSP Guest Lecturers</i>, în cadrul căruia să fie invitate, în mod constant, cadre didactice din mediul internațional pentru prelegeri <i>online</i> sau în format fizic (deplasări finanțate prin Erasmus+); ❑ Valorificarea optimă a parteneriatelor instituționale cu universitățile cu care deja avem colaborări consolidate, cum ar fi University of Konstanz, Université de Lille (și altele, în urma consultării colegilor din departamentele facultății) și operaționalizarea cadrelor de colaborare.
Orizont de implementare a propunerilor	Începând cu anul academic 2024-2025

O.S.3. Promovarea programelor COST pentru extinderea relațiilor profesionale ale cadrelor didactice

Situția actuală	Programele COST sunt cunoscute și accesate de doar de unii colegi din FSSP. De asemenea, periodic se primesc informații de la rectorat despre anumite inițiative COST.
Propunerea de îmbunătățire la nivelul facultății	<p>În viziunea mea și echipei mele, programele COST pot aduce o contribuție semnificativă la extinderea rețelei profesionale internaționale a cadrelor didactice, concretizându-se de multe ori în publicații ale unor colective internaționale de autori. Așadar, ne propunem să încurajăm accesarea programelor COST prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Includerea în fișa postului prodecanului responsabil de activitatea de cercetare a promovării inițiativelor COST în rândul colegilor din facultate; ❑ Invitarea unui reprezentant al Serviciului pentru Managementul Activităților de Cercetare care să prezinte oportunitățile COST active și modalitatea de accesare a lor.
Orizont de implementare a propunerilor	Începând cu anul academic 2024-2025

O.S.4. Internaționalizarea programelor de Master și de Doctorat

În facultatea noastră, există un program internațional de Masterat, dezvoltat de Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași în cadrul proiectului și este gestionat în conformitate cu: legislația în vigoare; *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* și *Clasificarea Ocupațiilor din România*; propunerile și recomandările organizațiilor profesionale din domeniu; obiectivele dezvoltării unui spațiu academic paneuropean dinamic, incluziv și inovator.

Acesta este un model demn de a fi replicat și care poate servi drept ghid metodologic pentru crearea altor masterate, inclusiv interdisciplinare, având ca exemplu și modelul *Masterelor UNESCO* de la Facultatea de Filosofie de la Universitatea din București: *Communication and Intercultural Studies, Intercultural Management, Business Administration (MBA)*

Consider că, prin legăturile instituționale cu Facultatea de Filosofie din București și prin

stabilirea de raporturi între prodecanul responsabil cu activitatea de cercetare din facultatea noastră și prodecanul analog din Facultatea de Filosofie din București, se pot pune bazele unui import de bune practici academice de la universitățile din Consorțiu, în vederea **creării altor masterate, cu deschidere internațională**, și în Facultatea noastră.

În același timp, poate fi implementat și un set de măsuri vizând internaționalizarea programului de **studii doctorale**, urmând și recomandările primite din partea comisiei de experți ARACIS la ultima evaluare instituțională.

Situția actuală	În cadrul facultății noastre, există resurse umane sub-utilizate, mai precis colegi care posedă diplome de doctorat în cotutelă (în Departamentele de Filosofie, respectiv Departamentul RISE), au contacte instituționale cu universități din Franța (Sorbona, Caen, Lille, Dijon), au făcut parte din comisii de doctorat externe și sunt capabile să gestioneze doctorate în cotutelă.
Propunerea de îmbunătățire la nivelul facultății	<p>În viziunea mea și echipei mele, poate fi simțitor crescut gradul de internaționalizare a programului de studii doctorale prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ sprijinirea cadrelor didactice care au deja conducere de doctorat și posedă cunoștințe lingvistice avansate să semneze convenții de cotutelă internațională ❑ încurajarea doctoranzilor de a efectua stagii de cercetare doctorală în Universitățile partenere Erasmus. ❑ Sprijinirea, inclusiv financiară, a doctoranzilor care încheie convenții de cotutelă internațională ❑ Includerea de specialiști externi în comisiile de susținere publică (chiar și pentru tezele în limba română, care pot fi traduse într-o limbă străină, din fonduri ale Facultății, pentru a fi accesibile specialiștilor externi) ❑ Organizarea de manifestări științifice cu parteneri externi (în cadrul Școlii Doctorale) sau în parteneriat cu Departamentele ❑ Susținerea proiectelor editoriale cu co-autori internaționali, folosind ca vectori Editura UAIC sau

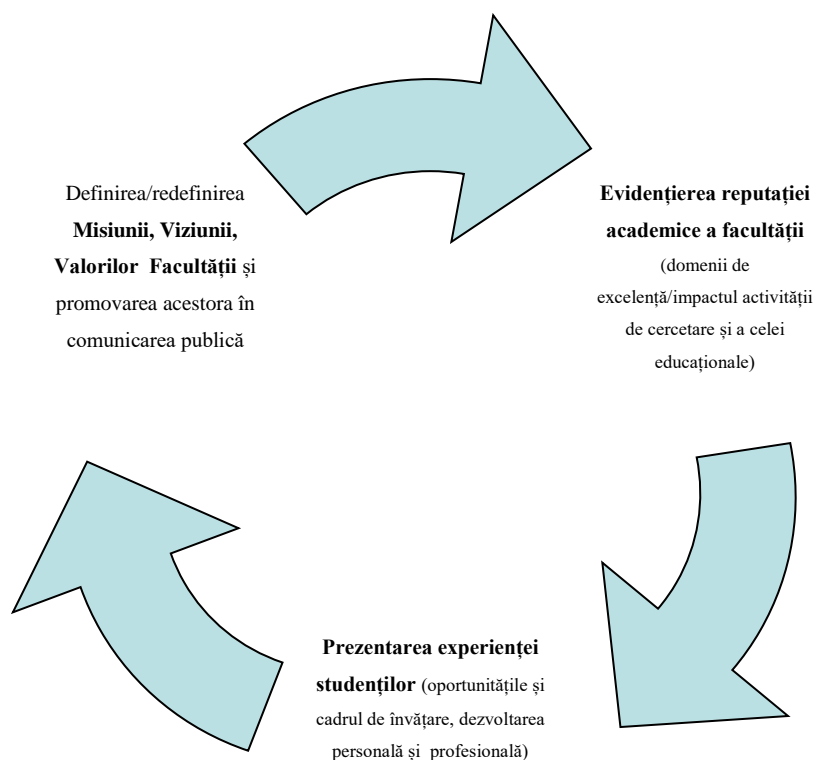
	revistele Clarivate ale Facultății (<i>Meta, Hermeneia, Agathos</i>), pentru creșterea poziției UAIC în clasamentele internaționale
Orizont de implementare	Începând cu anul academic 2024-2025

◆ **BRANDUL INSTITUȚIONAL al Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice**

Brandul instituțional al Facultății de Filosofie și Științe Social Politice ar trebui să reflecte esența și aspirațiile comunității academice într-un mod **autentic, coerent, integrat și relevant**.

Facultatea noastră este una cu o **istorie bogată**, iar **brandul** ar trebui să **îmbine tradiția cu inovația și adaptarea la schimbările contemporane**.

Ca urmare, propunerea de *re-branding* a FSSP, care va fi realizată în urma unei consultări extinse a comunității academice, va include următoarele aspecte:



Etapele de acțiune pentru gestionarea brandului instituțional FSSP și consolidarea acestuia vor fi:

Etapa 1: Constituirea unei **echipe pentru comunicarea instituțională** formată din cadre didactice de specialitate și studenți (*FSSP students' task force*);

Etapa2: Crearea unor **platforme de comunicare integrată pentru FSSP** (FB, LinkedIn, Instagram) care vor prelua comunicarea realizată pe canalele departamentelor, însă se va crea și conținut original, suport pentru comunicarea departamentelor;

Etapa 3: Plan de comunicare instituțională strategică cu obiective specifice, măsurabile și delimitate în timp;

Etapa 4: Promovarea canalelor de comunicare și implementarea unei strategii de implicare a audienței și a *stakeholderilor*.

◆ VIZIBILITATEA Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice

Inițiativele concrete prezentate la punctele anterioare referitoare la internaționalizare și managementul brandului instituțional vor crește implicit vizibilitatea Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice, însă, prin natura specializărilor și a domeniilor de competență ale colegilor, consider că sporirea vizibilității ar trebui să vizeze, totodată, și un **angajament social și comunitar mai mare**, precum și un **accent pe diversitate și incluziune**.

Cele două aspecte vor fi implementate prin măsuri concrete astfel:

OS.1. Angajament social și comunitar

- ✓ Promovarea activităților colegilor care sunt implicați în *proiecte cu impact social și comunitar*;
- ✓ Extinderea și consolidarea *parteneriatelor public-privat* sau cele cu organizațiile non-guvernamentale;
- ✓ Constituirea unui Grup consultativ al *stakeholder-ilor* instituționali/angajatori.

OS.2. Diversitate și incluziune

- ✓ Susținerea *egalității de gen* și a *diversității* în structurile de conducere a facultății;
- ✓ Includerea și *consultarea constantă a studenților* în procesele decizionale;
- ✓ Identificarea și soluționarea *nevoilor speciale* ale unor categorii de studenți, o premisă pentru crearea unui mediu incluziv de educație.
- ✓ Organizarea de evenimente comune – profesionale, artistice, sportive - ale studenților și profesorilor, pentru consolidarea prieteniei, colegialității, *ethos-ului* comunitar.

V. Șapte măsuri prioritare

Un plan managerial oferă o proiecție a intențiilor și a măsurilor care vor fi implementate de decan, cu ajutorul colegilor din echipa managerială și mai ales a Consiliului Facultății, ca urmare a unui proces firesc de consultare, dezbateră și decizie. Evident, unele măsuri necesită un orizont de timp mai îndelungat pentru a da roade, altele pot fi aplicate cu prioritate, deoarece nu suferă amânare iar Facultatea nu își permite să se lipsească de efectele benefice generate.

Dacă voi fi investit ca decan, voi acorda prioritate următoarele șapte măsuri:

1. Asigurarea unei *culturi instituționale a transparenței în comunicare și decizie*, în conformitate cu articolele 3 și 4, dar mai ales cu art. 12 din legea 199/2023. În acest sens, voi veghea ca Hotărârile Consiliului să fie aduse la cunoștința tuturor colegilor din facultate în maxim 48 de ore, însoțite și minutele / procesele verbale ale ședințelor (făcând aplicare de *Regulamentul de organizare și funcționare al facultății*, articolul 40).

2. Creșterea gradului de digitalizare și de utilizare a instrumentelor informatice în procesul didactic (încurajarea constituirii unor *biblioteci digitale la nivelul Departamentelor* – cel puțin pentru operele fundamentale din domeniu sau textele utilizate în mod curent la cursuri/seminarii);

3. Analiza (în cadrul Departamentelor și ulterior în cadrul Consiliului Facultății) *gradului de acoperire cu titulari* a activităților didactice, în vederea stabilirii unei *foi de parcurs (roadmap)* pentru angajarea de personal didactic tânăr (asistent și lector) la departamentele care apelează la personal asociat ce nu îndeplinește criteriile științifice ale postului suplinit; în cadrul acestei analize vor fi avuți în vedere și doctoranzii, în vederea angajării pe perioadă determinată, conform articolul 202, alin 4 din legea 199/2023;

4. Încurajarea *colaborărilor didactice inter-departamentale*, pentru a face posibilă acoperirea cursurilor inter-disciplinare sau care conferă competențe transversale, cu *titulari de la alte departamente* care au studii/diplome sau activitate științifică relevantă pentru cursurile asumate ;

5. Stabilirea unor mecanisme de *bune practici didactice inter-departamentale* (dialog și grupuri de lucru în cadrul Consiliului facultății și între directorii de departamente) care să permită includerea, în planurile de învățământ, de discipline care oferă *competențe transversale*. Actualmente, nu toate programele de studii de licență din Facultate oferă cursuri de *Gândire critică/Logică/Etică*, fiind necesară includerea de asemenea de cursuri și la programele de studii unde acestea lipsesc; în baza principiului reciprocității, cursuri de *Antreprenariat, Legislație/Comunicare* (specializată) sau *Leadership* pot fi incluse la programele de studii „tradiționale”, pentru creșterea gradului de atractivitate.

6. Diversificarea ofertei educaționale, prin includerea programelor de studii de licență mai puțin solicitate pe piața muncii în cadrul *programelor de licență cu dublă specializare* (în parteneriat cu alte facultăți din același domeniu, conform legii 199/2023), pentru creșterea atractivității lor intra-domeniale (științe umaniste sau științe sociale);

7. Organizarea de evenimente profesionale de anvergură internațională, după modelul [Congresului Mondial al Association des Sociétés de Philosophie de Langue Française \(ASPLF\)](#) din 23-27 august 2016, organizat de mine împreună cu colegii din Departamentul de Filosofie, care a mobilizat în jur de 120 filosofi francofoni din 23 de țări ale lumii, la care au participat Ministrul Educației de la acea dată (academicianul Mircea Dumitru) și Gabriel Liiceanu.

VI. Concluzii

O candidatură la funcția de decan al unei facultăți precum Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice presupune o responsabilitate nu doar față de *tradiția respectabilă* a uneia dintre facultățile fondatoare ale Universității, ci și un angajament ferm pentru asigurarea condițiilor de adaptare a instituției la *problemele lumii actuale*.

În acest sens, candidatura mea survine, cred, într-un moment potrivit și pentru mine și pentru comunitatea academică. Având în vedere suflul adus de programul managerial echilibrat al noului rector al Universității, programul managerial pe care îl propun nu este rodul unei ambiții personale, de a ocupa o funcție administrativă pentru a-mi îmbogăți CV-ul, ci rodul unei dorințe de a contribui la implementarea obiectivelor strategice *generale* ale Rectorului, care lasă suficient spațiu de creativitate și libertate instituțională fiecărui decan (cu echipa sa), pentru a găsi cele mai bune soluții la problemele *locale* (ale fiecărei facultăți).

Cei 24 ani de experiență administrativă acumulată ca director de departament sunt o garanție pentru capacitatea mea de a găsi soluții care asigură echilibrul comunității academice pe termen lung.

În ceea ce mă privește, funcția de decan va fi asumată pe deplin. Ca profesor universitar, nu mai am obiective științifice precum promovarea academică, atingerea consacrării științifice, stabilirea de contacte externe necesare în carieră, obiective care să mă distragă de la îndatoririle administrative sau care să mă predisună la căutarea de soluții *pro domo*, în detrimentul interesului general. Ba chiar, dacă aș putea spune, calitatea mea de filosof și critic de artă cunoscut la nivel național și internațional, de membru în diferite asociații cu implicare socială, notorietatea de care mă bucur în spațiul public pot contribui la îmbunătățirea vizibilității facultății ca instituție. O schimbare în bine a *stilului de conducere* este posibilă, în acord cu flexibilizarea pârghiilor de decizie și de crearea unui climat prietenos între toți membrii comunității academice.

Detest jocurile de culise care încurajează mediocritatea, parvenitismul și servilismul. Detest, totodată, lipsa de verticalitate, oportunismul și ipocrizia - care se mai regăsesc, din păcate, în spațiul academic. Sunt de partea oamenilor integri din punct de vedere moral, a oamenilor competenți, cu personalitate, care nu fac compromisuri rușinoase din calcule meschine, centrate pe interesul și ambițiile personale.

După o carieră academică solidă, asumată cu demnitate, candidatura la funcția de decan reprezintă o modalitate de a contribui la schimbarea în bine a comunității - căreia îi datorez totul.

Prin urmare, alegând să candidez pentru funcția de decan, am ales să mă pun în slujba colegilor, gata să asum sarcini dificile, adesea cronofage, dar care, pentru mine, au un scop clar definit: atingerea *potențialului individual al fiecărui coleg*, dar și *potențialului colectiv al comunității academice* din Facultate și din Universitate.

Iași, 15.04.2024

Prof.univ.dr. Petru Bejan