

STRATEGIA CATEDREI DE PSIHOLOGIE UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA (2008-2011)

adoptată prin vot în ședința Catedrei din 9 iulie 2008

PREAMBUL

Activitatea universitară presupune din partea unui cadru didactic:

1. activitate de cercetare științifică (cercetare-dezvoltare-inovare) (**CDI**) ;
2. activitate didactică;
3. activitate de prestări servicii profesionale de specialitate;
4. activitate administrativă.

Toate aceste activități sunt importante și împreună dau performanța și forța unei instituții de învățământ superior. Totuși, din analizele de specialitate, activitatea de CDI este factorul care face diferența în ceea ce privește performanța și vizibilitatea instituțiilor de învățământ superior. Activitatea CDI este nu numai creatoare de prestigiu, ci și o sursă importantă de venituri.

Strategia propusă mai jos a fost concepută în spiritul atingerii obiectivului strategic major al Catedrei, acela de a **dezvolta activitatea de CDI în cadrul Catedrei de Psihologie**. Nu vor fi neglijate, însă, nici celelalte aspecte implicate în activitatea academică.

Implementarea cu succes a strategiei va permite secției noastre să atingă următoarele obiective:

- clasarea între primele trei catedre de profil din țară, prin prisma activității de CDI;
- clasarea pe primul loc între catedrele cu specific socio-uman existente în cadrul UVT, prin prisma activității de CDI;
- realizarea de parteneriate care să contribuie la vizibilitatea internațională a catedrei în aria educației și a cercetării.

VIZIUNEA CATEDREI

Năzuim spre a deveni un jucător cu impact la nivel național și cu contribuții constante (nu sporadice) la fluxul cunoașterii în plan internațional, în cadrul unui departament de specialitate.

METAFORA CATEDREI CA O ORGANIZAȚIE ORIENTATĂ SPRE EXCELENȚĂ ACADEMICĂ ȘI PROFIT

Pentru a avea succes, catedra va trebui să fie organizată în termeni profitabili. Acest lucru înseamnă că ar trebui să:

- existe cerere pe piață;
- oferim un produs competitiv;
- aplicăm o strategie adecvată de marketing.

Starea de fapt în privința cererii

a. Cerere studenți

Numărul studenților este într-o continuă descreștere din cauze multiple precum cele demografice sau cele care vizează schimbări în dinamica opțiunilor profesionale ale tinerilor absolvenți de liceu (ex.: creșterea interesului pentru politehnică; preferința pentru forme alternative de învățământ precum cel la distanță etc.).

Această stare de fapt are impact asupra politicilor de admitere, asupra politicilor de recrutare a studenților, asupra politicii de recrutare a personalului, asupra promovărilor sau asupra calității absolvenților UVT (cazul restanțierilor de serviciu).

CE ESTE DE FĂCUT?

Opțiunea I. Posibilitatea introducerii învățământului la distanță

Opțiunea II. Cursuri post-universitare (educație permanentă)

Opțiunea III. Marketing agresiv în recrutarea de absolvenți liceeni

Opțiunea IV. Orientarea spre altă categorie de cereri

b. Cerere cercetare

Dacă cererea de studenți în acest format este în continuă scădere, asistăm în schimb la o explozie a cererii pe piața proiectelor. Catedra noastră nu a avut nici o politică formală de încurajare a scrierii de proiecte, deși beneficiile care ar putea rezulta din această stare de fapt pot depăși cu ușurință cele rezultate din apelul la studenții cu taxă.

c. Cerere servicii

La ora actuală nu există facilitățile legislative care să motiveze angajații UVT-ului să presteze servicii sub auspiciile financiare ale UVT. Este mult mai rentabil să ai propriul cabinet. În plus, legea nr.213/2004 încurajează o abordare liberală, trimitând în afara legii prestarea serviciilor de psihologie de către alte forme juridice în afara cabinetelor.

Dintre cele patru opțiuni amintite în secțiunea anterioară „Ce este de făcut?”, primele două se potrivesc mai bine competențelor actuale ale majorității membrilor catedrei, dar adoptarea lor nu vine în sprijinul viziunii catedrei. În schimb, orientarea spre cercetare pare la ora actuală, pentru mulți, o provocare „greu de digerat”, însă se potrivește cel mai bine viziunii propuse.

Prin votul exprimat de către membri Catedrei a fost aleasă orientarea spre cercetare ca fiind singura soluție competitivă, generatoare de progres.

Starea de fapt în privința produsului muncii Catedrei de Psihologie

Răspunsul este greu cuantificabil în situația în care încă nu există studii publicate cu privire la gradul de integrare a absolvenților de psihologie pe piața muncii și mai ales nu există date despre măsura în care competențele formate pe parcursul anilor sunt utile celor care intră în practica psihologică.

În planul cercetării situația este una asemănătoare, granturile de cercetare derulate sunt mai degrabă sporadice și finalizate adesea prin publicații cu acoperire națională. Un aspect pozitiv, ce merită menționat, este faptul că Timișoara și-a câștigat treptat un renume în domeniul psihologiei organizaționale.

Măsurile menite să îmbunătățească produsul muncii noastre vor fi prezentate în a doua jumătate a acestui document, după prezentarea stării de fapt legate de marketing.

Starea de fapt legată de marketing

În prezent, activitatea noastră este vizibilă prin intermediul unui site al facultății și prin participarea ad hoc la târguri de profil ca parte integrată în demersurile UVT. Asemenea practici sunt utilizate de majoritatea specializărilor din UVT, însă pot fi considerate ca fiind insuficiente, într-un context media în care cel care face mai multă publicitate va avea de cele mai multe ori câștig de cauză.

Prin urmare, în cadrul strategiei de marketing un loc central îi revine publicității. Măsurile potențiale care ar putea fi adecvate acestui scop sunt:

- restructurarea și redesign-ul media al site-ului catedrei;
- distribuirea unor mesaje promoționale pe liste de discuții ale ONG-urilor, liceelor sau chiar în rețele informale de socializare ale adolescenților (ex.: facebook, hi5);
- constituirea și digitalizarea dosarului de presă cu apariții ale membrilor Catedrei;
- popularizarea pe listele de discuții a programelor masterale și a listelor/ poveștilor de succes;
- întâlniri „live” în licee cu elevii pentru a populariza „farmecul psihologiei” și oferta noastră;
- activarea rețelei de „alumni” recent constituită.

În ceea ce privește promovarea imaginii printre specialiștii din domeniul psihologiei sau al domeniilor conexe putem introduce:

- invitații periodice adresate specialiștilor;
- organizarea de conferințe;
- semnarea de parteneriate cu instituții și organizații diverse.

Orice strategie de marketing va avea ca un element important în demersul său politica de produs. Fără un produs care să fie atractiv și competitiv pentru clienți, rezultatul poate fi unul falimentar. În consecință, se cuvin precizate care sunt principalele direcții și mijloace de acțiune pe toate cele trei direcții majore specifice mediului universitar: predare, cercetare și servicii.

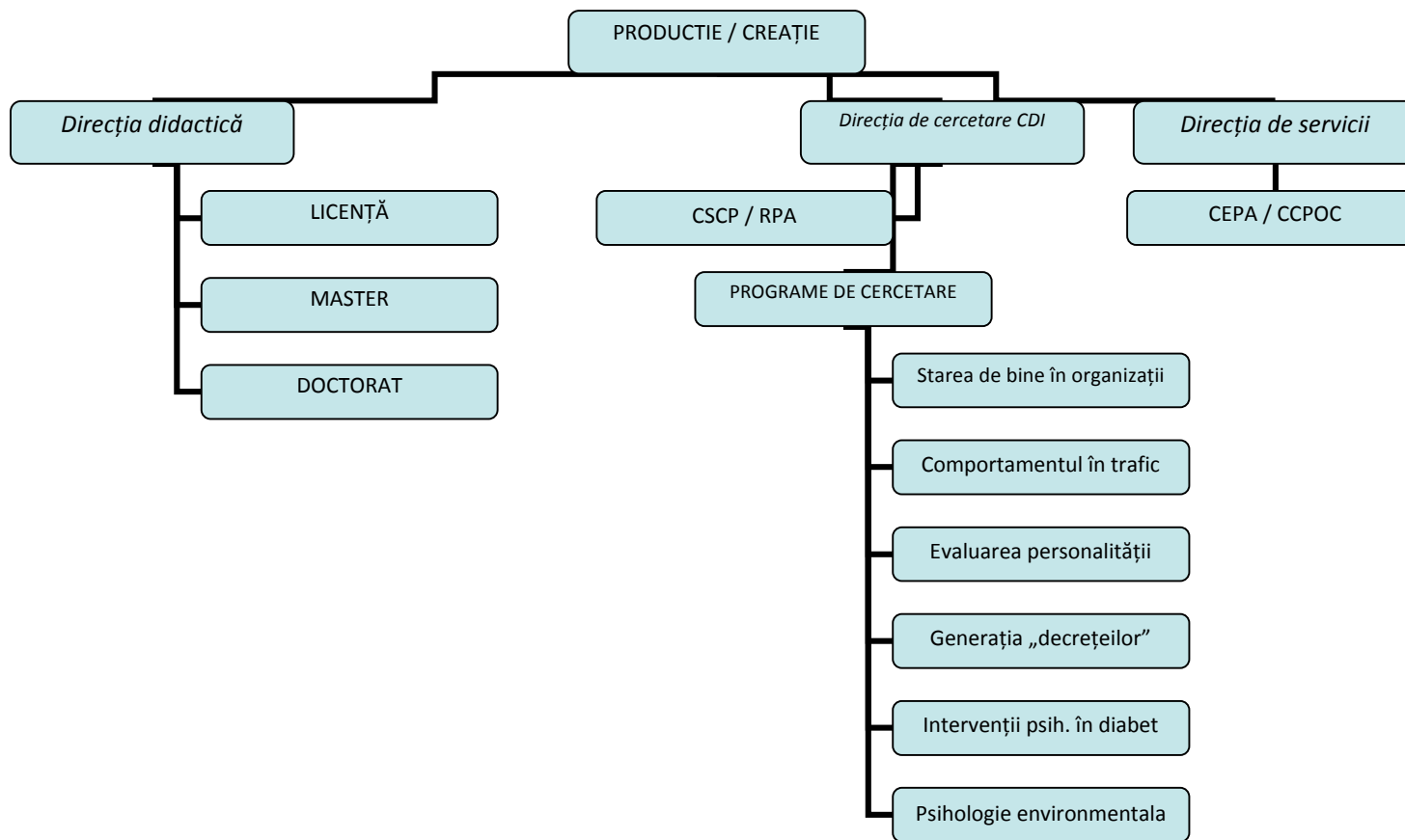


Figura 1. Organigrama activităților din Catedra de Psihologie (Produsul muncii)

Direcția didactică

O perspectivă negativistă asupra studenților (ex.: „nu mai învață ca altădată”; „mereu încearcă să forțeze nota”) poate fi păguboasă dacă ținem seama că ei sunt *beneficiarii* noștri. Acest lucru nu înseamnă abdicarea de la reguli și exigențe, ci mai degrabă o atitudine consecventă în respectarea regulamentelor existente.

La nivel de licență îmbunătățirea calității procesului didactic ar putea fi realizată prin:

- urmarea, în regim de obligativitate, a unui training la CCPOC despre modalități transparente și obiective de evaluare;
- renunțarea la practica evaluării finale ca unică modalitate de examinare;
- introducerea unui paragraf în contractul de studii despre responsabilitatea fiecărui student de a lua la cunoștință la începutul fiecărui semestru condițiile de intrare în examen însoțite de responsabilitatea fiecărui cadru didactic de a pune pe site-ul catedrei toate informațiile necesare, inclusiv despre modalitățile de evaluare utilizate în restanțe; pentru anii terminali poate fi publicat pe site un regulament al procedurilor existente legate de drepturile și obligațiile rezultate din procesul de coordonare a lucrării de licență;
- introducerea pe termen mediu a unui sistem de e-learning de tipul „Blackboard”;
- uniformizarea (standardizarea) cerințelor și a modului de evaluare a lucrărilor scrise și a prezentărilor (ex.: cum evaluăm un eseu?);
- introducerea în fiecare semestru a unei zile de socializare a personalului cu studenții de la Psihologie;
- respectarea orarului de consultații oferite săptămânal studenților;
- introducerea unor regulamente pentru desfășurarea examenului de licență și dizertație;
- oferirea unei modalități directe de contact a cadrelor didactice (ex.: adresă de e-mail) care să fie accesibilă cel mult la un interval de 48 de ore;

La nivel de master se impune:

- dezvoltarea suportului de curs și seminar pentru disciplinele respective;
- identificarea competențelor practice REALE dezvoltate prin fiecare disciplină introdusă în plan;
- trimiterea planurilor de învățământ spre a fi agreate de către comisiile aplicative ale Colegiului;
- facilitarea obținerii unui program masteral în domeniul educațional;
- reunificarea pe termen mediu (4-5 ani) a masteratelor de profil similar: POC cu PMOT, respectiv CFC cu PC

La nivel doctoral se impune:

- **obținerea dreptului de a avea școală doctorală în Psihologie la Timișoara;** acest ultim element este considerat ca fiind o prioritate strategică a catedrei.

Direcția de servicii

Situația legislativă pare mai puțin favorabilă dezvoltării acestui segment. Cu toate acestea prin CEPA și CCPOC există posibilitatea obținerii unor câștiguri suplimentare în urma câștigării unor proiecte de intervenție (ex.: PHARE) sau a susținerii unor cursuri suplimentare, acreditate de Colegiul Psihologilor din România (CPR).

În acest ultim caz, strategia propusă de catedră este de a mijloci și pune la dispoziție spațiile sau echipamentele necesare derulării cursurilor. Mai mult, pentru a stimula aceste inițiative și pentru a încuraja efortul depus în această direcție antreprenorială, considerăm că 85% din venituri ar trebui să revină celor care realizează activitățile respective, diferența fiind constituită de costurile de regie și de consumabilele necesare pentru derularea cu succes a unui asemenea curs.

La ora actuală CEPA este o instituție acreditată de CPR să realizeze astfel de cursuri în specializările specifice comisiei aplicative Psihologia muncii, a transporturilor și aplicată în servicii. Această acreditare ar putea fi extinsă și spre alte direcții aplicative dacă există interes și cerere în acest sens.

Direcția de cercetare

De viteza cu care vom înțelege prioritatea acestei direcții și în care vom lua măsuri în sprijinul dezvoltării acestui segment depinde viitorul mediu și îndepărtat al catedrei și imaginea de care aceasta beneficiază.

Măsurile care se impun la acest nivel vizează deopotrivă eforturi instituționale și individuale.

La nivel instituțional se impune:

- re acreditarea CSCP ca Centru de Excelență CNCSIS;
- revitalizarea RPA și rezolvarea întârzierilor apărute;
- redobândirea statutului de revistă acreditată CNCSIS de tip B și includerea ei într-o bază de date internațională;
- lobby pentru salarizarea diferențiată a membrilor catedrei în funcție de performanța profesională, unde componenta de cercetare are un rol prioritar;
- implicarea studenților în cercetare, inclusiv prin oferirea unei tematici de licență sau dizertație din sfera grantului de cercetare derulat de coordonator;
- introducerea principiului „return of investment” în aprobarea deplasărilor în străinătate (ex.: publicații, colaborări realizate, articole pentru RPA etc.);
- redactarea unei strategii formale de cercetare, la nivelul catedrei și al facultății.

La nivel individual, fiecare membru al Catedrei este responsabil de propria dezvoltare profesională, la ora actuală fiind identificate câteva domenii de cercetare ce pot fi valorizate în viitor. Cu toate acestea, pentru a avea succes în domeniu va trebui să integrăm efortul nostru în două aspecte obligatorii:

- obținerea de finanțări prin granturi sau contracte de cercetare;
- publicarea rezultatelor în reviste ISI sau reviste cu acces în baze de date internaționale

Pentru a stimula astfel de comportamente, în acest interval de timp devin oportune următoarele instrumente de lucru:

- nominalizările pentru salariile de merit;
- acordarea anuală a unei diplome de excelență;
- politica de promovare pe posturi considerate mari (profesori și conferențieri);
- politica de recrutare a cadrelor didactice noi.

A. Nominalizările pentru salariile de merit

Acestea vor reflecta viziunea și obiectivele strategice ale Catedrei în cadrul unui proces transparent. Pentru următorii patru ani, nominalizările vor respecta următorul algoritm.

A1. Pentru persoanele cu doctorat, singurul criteriu necesar și suficient pentru nominalizarea de a primi salarii de merit este fie obținerea în calitate de director de proiect a unui grant de cercetare, fie publicarea unui articol ISI (indiferent de poziția în șirul de autori). Eligibile vor fi doar granturile de cercetare-dezvoltare, nu cele de intervenție. Granturile vor putea fi câștigate în competiție națională (ex.: CNCSIS, ANCS) sau internațională (FP7, diferite fundații etc.).

Criteriile mai sus menționate vor putea fi echivalate în două situații speciale: (a) în cazul proiectelor, va fi luat în considerare și statutul de partener (pentru responsabilul științific din partea catedrei); (b) în cazul articolelor ISI, acestea vor putea fi echivalate doar dacă în anul respectiv autorul publică cel puțin două articole în reviste cu acoperire în baze de date internaționale (BDI), dintre care cel puțin unul este publicat într-o revistă din străinătate.

Un bonus suplimentar este oferit proiectelor cu un buget aprobat cu o valoare de peste 500.000 RON. Directorul de proiect va avea posibilitatea de a nominaliza o a doua persoană din cadrul echipei sale care să beneficieze direct de salariul de merit.

A2. Cei care nu au obținut încă titlul de doctor au drept criteriu necesar și suficient pentru a fi nominalizați la salariul de merit, publicarea a cel puțin trei articole de specialitate, dintre care două trebuie să fie în reviste acreditate CNCSIS în categoriile A sau B.

Perioada pentru care se face evaluarea vizează anul calendaristic anterior (ex.: pentru anul 2009 se iau în considerare rezultatele din anul calendaristic 2008) și va avea în vedere doar publicațiile tipărite, nu și articolele acceptate spre publicare.

Dacă nominalizările pe baza acestor criterii nu acoperă numărul de salarii de merit puse la dispoziție specializării noastre, locurile rămase libere vor fi distribuite membrilor catedrei pe baza următoarelor două aspecte:

- gradul de atingere al rezultatelor stipulate în planul de dezvoltare profesională din anul calendaristic anterior (50%);

- gradul de implicare în activitățile administrative ale catedrei apreciată de către șeful de catedră (măsură preponderent subiectivă, dar bazată pe o fișă de auto-evaluare) (50%);

B. Acordarea anuală a unor diplome de excelență

Un alt pas necesar în direcția viziunii exprimate este recunoașterea formală a meritelor colegilor performanți pentru activitatea desfășurată în anul calendaristic anterior. Ar fi important ca acest lucru să fie realizat într-un cadru ceremonial, cheltuielile evenimentelor fiind suportate din veniturile CEPA, ca măsură merită să încurajeze dezvoltarea psihologiei academice din Timișoara.

În cadrul respectivei ceremonii vor fi decernate următoarele premii:

- Premiul de excelență în cercetare;
- Premiul de excelență pentru promovarea și dezvoltarea instituțională;
- Premiul de excelență pentru evoluția profesională (Junior Achievement Award).

Cu excepția primului premiu, eligibil pentru toți membrii catedrei, celelalte două premii pot fi acordate numai anumitor categorii de persoane. Astfel, cel de-al doilea premiu poate fi acordat doar persoanelor care nu ocupă funcții de conducere în cadrul catedrei sau al facultății, pentru a răsplăti efortul voluntar al acestora. Cel de-al treilea premiu este acordat doar persoanelor cu vârsta sub 35 de ani, care nu sunt încă doctori în știință. În această categorie vor fi eligibili inclusiv doctoranzii Școlii Doctorale în Psihologie (după obținerea acestui drept de către UVT).

Pentru fiecare categorie, pe lângă câștigător, vor fi nominalizați alți doi colegi, pentru a recunoaște public meritele mai multor membri ai Catedrei care au contribuit semnificativ la dezvoltarea și prestigiul catedrei. Criteriile pentru desemnarea nominalizărilor vor fi stabilite de Biroul Catedrei și vor fi făcute public în timp util.

C. Politica de promovare pe posturi de conferențiar sau profesor

Dezvoltarea instituțională, atât la nivelul facultății, cât și la nivelul catedrei, a trecut de la faza cantitativă la cea calitativă. Prin urmare, se cuvine să utilizăm aceeași strategie și în cazul promovărilor, unde la ora actuală criteriul cantitativ are exclusivitate, fiecare prevalându-se de „criteriile de echivalare ale lui Hârdău”.

Pentru a fi competitivi la nivel național și internațional, va trebui să promovăm oameni care demonstrează că posedă resurse pozitive cu privire la două elemente esențiale: granturi câștigate în calitate de director de proiect (naționale sau internaționale) și articole publicate în reviste ISI sau baze de date internaționale.

Prezenta strategie vine în completarea celor acceptate deja la nivelul facultății și a normelor existente la nivel național, prin sublinierea aspectelor calitative. Ea constituie un semn de maturitate din partea catedrei și o provocare profesională pentru fiecare dintre membrii ei.

Pentru postul de conferențiar, criteriul suplimentar introdus de Catedră este existența a cel puțin un articol de tip ISI (indiferent de numărul de autori și de anul publicării acestuia) pentru a putea

scoate la concurs un post de conferențiar. Această cerință minimală nu va putea fi echivalată prin nici o altă modalitate, fiind considerată o dovadă a maturității științifice atinse, necesare ocupării unui asemenea post. Pentru comparare, în SUA obținerea titlului de doctor este condiționată de acest standard minimal, aspect implementat la noi în țară de catedra de Psihologie Clinică și Psihoterapie de la UBB Cluj-Napoca. Acest criteriu suplimentar se adaugă celor deja stipulate prin ordinele MedC, prin regulamentele UVT sau ale Facultății de Sociologie și Psihologie.

Pentru ocuparea poziției de profesor, criteriu suplimentar al catedrei are în vedere un număr de minimum două publicații ISI de la ultima promovare. Alternativa la această situație ar fi un articol ISI și alte două publicații BDI (dintre care cel puțin una să fie publicată în străinătate). Toate aceste publicații sunt luate în considerare de la ultima promovare. Acest criteriu se adaugă celor deja stipulate prin ordinele MEdC (CNATDU), de regulamentele UVT sau ale Facultății de Sociologie și Psihologie, însă nu poate fi substituit prin echivalare.

Măsura va fi instituită începând cu anul universitar 2008-2009. Singura situație în care se va putea obține o derogare de la această stare de fapt este aceea în care este necesară suplimentarea numărului de profesori și/sau conferențieri pentru a îndeplini criteriul de obținere a dreptului de a avea Școală Doctorală.

Ca toate aceste deziderate să fie resimțite ca fiind mobilizatoare, fiecare membru al catedrei va primi periodic un document care conține:

- revistele indexate ISI (naționale și internaționale), pt. domeniile majore ale psihologiei, cu link-ul necesar pentru a contacta editorii sau pentru a observa criteriile și standardele care trebuie îndeplinite în vederea publicării;
- clasificarea CNCSIS a revistelor românești valabilă în anul respectiv;
- ultimele lansări de proiecte la nivel național și internațional (site-urile);

La acestea se adaugă posibilitatea urmării unui modul de 6 ore despre standardele APA și practica editorială în revistele peer-review internaționale.

D. Politica de recrutare a noi cadre didactice

Postul de preparator universitar este singurul care prin statut are o durată determinată ce permite prelungirea sau încetarea contractului de muncă. Până la acceptarea școlii doctorale la Timișoara, vor putea fi scoase la concurs asemenea posturi cu precizarea că se va comunica persoanelor candidate că nu există garanția scoaterii la concurs a postului de asistent după finalizarea celor trei ani de contract. Acest lucru va fi realizat doar dacă: (a) persoanele respective demonstrează pe parcursul celor trei ani că au abilitățile necesare pentru a fi performante în mediul academic, componenta de cercetare având un rol predominant și (b) există posibilitatea tehnică și financiară de a scoate la concurs un asemenea post.

La finalul celor trei ani, preparatorii vor trebui să îndeplinească o serie de cerințe suplimentare celor deja existente în normele și regulamentele universității sau ale facultății pentru a putea aspira la postul de asistent universitar. Acestea sunt:

- a) un caiet de aplicații;
- b) membru în două echipe de cercetare (național sau internațional);
- c) un articol publicat ca prim autor într-o revistă indexată CNCSIS, de tip B;
- d) o participare la conferințe naționale sau internaționale pe an;
- e) disponibilitatea pentru studenți (număr de ore de consultanță seminar per săptămână)
- f) implicare în dezvoltarea instituțională (apreciere valorică din partea profesorului titular la care seminarizează și a șefului de catedră, pe criterii dinainte stabilite și comunicate)

Cu excepția punctului b, pentru toate celelalte criterii nu se pot obține derogări. Derogarea este acordată punctului b în cazul în care pe perioada ocupării poziției de preparator există cel mult trei proiecte câștigate de către membrii catedrei. În acest context se acceptă prezența ca membru într-un singur proiect de cercetare derulat.

După acceptarea școlii doctorale de Psihologie la Timișoara, postul de preparator universitar va fi înlocuit prin activitatea prestată de către doctoranzii cu frecvență.

ALTE ASPECTE STRATEGICE

Politica de promovare a intereselor catedrei

Catedra va sprijini deschis orice membru al catedrei, atât candidatura, cât și mandatul acestuia în cazul în care este selectat în posturi de conducere la nivelul facultății sau al universității.

Politica financiară

Implementarea cu succes a acestei strategii va rezolva de la sine problemele actuale, prin creșterea substanțială a veniturilor. Spre exemplu, derularea concomitentă a măcar trei proiecte de cercetare majore va conduce la triplarea veniturilor actuale, la salarii decente, indiferent de poziția ocupată în statul de funcțiuni, la fonduri suficiente pentru deplasări și specializări în străinătate ș.a.m.d.

Prin urmare, în politica financiară a Catedrei se va urmări identificarea de surse complementare de finanțare. În plus, se va urmări o strânsă legătură între Catedra de Psihologie și Centrul Euroregional de Psihologie Aplicată (CEPA), pentru a gestiona eficient veniturile și cheltuielile necesare pentru punerea în practică a acestei strategii.