

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE ARTE DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE ISTORIA ȘI TEORIA ARTEI
DEPARTAMENTUL DE ISTORIA ȘI TEORIA ARTEI

PROPUNERE DE PLAN MANAGERIAL
PRIVIND EVOLUȚIA DEPARTAMENTULUI DE ISTORIA ȘI TEORIA ARTEI
ÎN PERIOADA 2021-2024

Candidat la funcția de Director al Departamentului de Istoria și Teoria Artei
lector univ. dr. Mirela Duculescu

decembrie 2020

1/ PREAMBUL

Prezenta candidatură pentru poziția de Director al Departamentului de Istoria și Teoria Artei reprezintă, după o scurtă și concentrată activitate managerială de directorat interimar (desfășurată în pandemie, în perioada octombrie-decembrie 2020), o provocare personală, în ce privește schimbarea de perspectivă instituțională și profesională. Argumentul cardinal îl constituie funcționarea Departamentului în termeni de continuitate și stabilitate, inclusiv echilibru financiar, consolidarea și modernizarea ofertei educaționale, precum și creșterea vizibilității prin deschiderea către societate.

În această împrejurare, decizia personală de a participa la concursul public pentru ocuparea funcției de Director al Departamentului de Istoria și Teoria Artei a fost luată responsabil, în deplină cunoștință de cauză, având convingerea că, alături de colegii specialiști și de comunitatea academică, pot încerca să aduc o contribuție utilă la consolidarea și dezvoltarea învățământului de istoria și teoria artei.

2/ CONTEXT ORGANIZAȚIONAL

În context internațional, domeniul Istoria și Teoria Artei este regăsit, majoritar, în universitățile mari, în cadrul facultăților de Arte, Istorie sau Științe Umaniste. Cu un istoric remarcabil și o poziționare foarte bună la nivel național, Departamentul de Istoria și Teoria Artei este considerat în contemporaneitate un segment vulnerabil în economia financiară instituțională, așa cum este precizat în Planul de management al Decanului Facultății de Istoria și Teoria Artei

Puncte tari

- ✓ Poziționarea facultății la nivel național și regional;
- ✓ Toate programele de studii universitare de licență și master sunt acreditate de ARACIS;
- ✓ Membrii Departamentului de Istoria și Teoria Artei sunt implicați activ în comisii la nivel național, în proiecte naționale de cercetare și activități de consultanță, sunt autori de cărți și articole de specialitate, participă la conferințe naționale și internaționale, dezvoltă și/sau participă la proiecte de cercetare în domeniu;
- ✓ Membrii Departamentului de Istoria și Teoria Artei elaborează și oferă cursuri teoretice de specialitate pentru toate facultățile universității;
- ✓ Capacitatea de adaptare și flexibilizare a ofertei educaționale la cerințele pieței muncii, cu păstrarea specificității procesului educațional, a competențelor absolvenților prin consolidarea/actualizarea programelor de studii.

Puncte slabe

- ✓ Perioada prea scurtă pentru formarea profesională (ciclul de licență);
- ✓ Segment vulnerabil în economia financiară instituțională din cauza scăderii concurenței și a abandonului școlar (fenomen care se înscrie în media la nivel național și european);
- ✓ Dezechilibrul departamentului din perspectiva resurselor umane ca urmare a pensionării cadrelor didactice cu vârste de peste 65 ani;
- ✓ Comunicare fragmentată în cadrul echipei academice.

Amenințări

- ✓ Scăderea concurenței la admitere, generată de oferta secțiilor concurente și de vulnerabilitatea finanțării segmentului cultural la nivel național;
- ✓ O piață de muncă volatilă la nivel național, care nu oferă perspective profesionale clare;
- ✓ Abandonul tehnologic în pandemie;
- ✓ Prevederi legislative în schimbare și birocratizarea.

Oportunități

- ✓ Crearea și promovarea unei imagini competitive a departamentului și a ofertei educaționale;
- ✓ Dezvoltarea comunității Alumno și implicarea agenților culturali și sociali în repoziționarea departamentului;
- ✓ Îmbunătățirea calității actului didactic și relaționarea cu piața de profil;
- ✓ Gestionarea responsabilă a managementului financiar și reducerea deficitului bugetar;
- ✓ Crearea unei comunități responsabile, bazate pe comunicare și transparență decizională, etică și integritate profesională.

3/ PRINCIPII STRATEGICE ȘI OBIECTIVE GENERALE 2021-2024

Obiectivele generale care vor fi expuse în continuare pe diferite paliere privesc particularizarea principiilor și a obiectivelor generale – consemnate în Planul de management al Rectorului și al Decanului Facultății de Istoria și Teoria Artei – la situațiile și problematicile specifice ale Departamentului de Istoria și Teoria Artei. Am ales să mă refer punctual la o parte dintre obiectivele generale, luate în considerație pe termen mediu și scurt de aplicare, având în vedere urgența acestora.

Contextul social și economic actual situează universitatea, facultățile și departamentele într-un sistem concurențial liber, ceea ce conduce, în mod inevitabil, spre modelul de universitate/ facultate/ departamente inovatoare în sens antreprenorial.

Misiunea Facultății de Istoria și Teoria Artei, în consecință a Departamentului de Istoria și Teoria Artei, în cel mai extins înțeles al său, este de a servi în mod autonom societatea.

Educația de calitate se face, în condiții optime, cu studenți corect orientați către viitoarea carieră. În acest context, este necesar ca Departamentul de Istoria și Teoria Artei să continue acțiunile de definire a unei imagini competitive și de promovare a acesteia cu mai multă insistență în rândul elevilor, aplicând totodată mecanisme care să implice studenții, pentru a reuși să atragă cât mai mulți candidați bine pregătiți.

Demersul care să conducă la excelență poate fi susținut prin următoarele obiective generale, didactice și de cercetare, la nivel de departament:

- ✓ promovarea unei imagini competitive a departamentului la nivel național și internațional;
- ✓ modernizarea, adaptarea și flexibilizarea programelor de studii;
- ✓ menținerea, optimizarea și dezvoltarea ofertei educaționale;
- ✓ recrutarea de candidați bine pregătiți;
- ✓ identificarea și dezvoltarea unor direcții de cercetare care pot aduce un avantaj competitiv facultății și crearea anuală a unui portofoliu de teme de cercetare pentru studenți;
- ✓ identificarea oportunităților de cooperare cu departamente/instituții similare naționale și internaționale pentru activitatea didactică și de cercetare;
- ✓ promovarea spiritului antreprenorial în cercetare;
- ✓ dezvoltarea și consolidarea stagiilor de practică;
- ✓ susținerea activității de cercetare a studenților și a cadrelor didactice tinere;
- ✓ dezvoltarea și susținerea unor manifestări științifice ale comunității și publicarea rezultatelor.

Un alt obiectiv strategic este capacitatea de a dezvolta o cultură a calității în rândul cadrelor didactice și al studenților care poate fi stimulată prin:

- ✓ promovarea învățământului centrat pe student și pe competențe;
- ✓ implementarea unui sistem de evaluare, autoevaluare și monitorizare continuă, conducând la îmbunătățirea permanentă a procesului didactic.

Studenții sunt, incontestabil, centrul preocupărilor departamentului. Pentru aceasta, sunt necesare măsuri și acțiuni concertate în mai multe direcții, dintre care menționez:

- ✓ promovarea dialogului și parteneriatului cadru didactic–student;
- ✓ condiții propice de învățare;
- ✓ recompensarea performanței.

Considerând discontinuitatea generată de pensionarea cadrelor didactice cu vârste de peste 65 ani, conform Legii Educației Naționale, momentul actual este unul al regăsirii echilibrului și al asigurării unei tranziții către o nouă formulă a corpului profesoral la nivel de departament. Ca urmare, este necesară o stabilizare corectă a două componente ce asigură echilibrul departamentului din perspectiva resurselor umane:

- ✓ *componenta cantitativă*, care presupune completarea treptată a numărului de cadre didactice active;
- ✓ *componenta structurală*, care presupune îmbunătățirea nivelului de pregătire profesională a cadrelor didactice care se pregătesc să preia, într-un transfer realizat în consens, discipline pe care colegii cu mai multă experiență consideră că le pot lăsa pe *mâini bune*.

Astfel, direcții de analiză și identificarea soluțiilor în ce privește managementul resurselor umane în cadrul departamentului vor urmări:

- ✓ asigurarea stabilității personalului didactic;
- ✓ consolidarea performanțelor și prestigiului personalului didactic;
- ✓ valorificarea experienței academice;
- ✓ promovarea unei culturi organizaționale de excelență;
- ✓ crearea și menținerea unui climat academic colegial, de comunicare și colaborare.

4/ OBIECTIVE SPECIFICE 2021-2024

Obiectivele specifice se fundamentează pe două componente esențiale și complementare – creșterea vizibilității Departamentului de Istoria și Teoria Artei și reducerea riscului de abandon universitar – ce se regăsesc transversal în majoritatea obiectivelor generale, didactice și de cercetare, necesitând măsuri distincte de implementare, după cum urmează.

Am ales să mă axez numai asupra unor obiective specifice care se referă la cele mai vulnerabile puncte ale Departamentului și care, în general, funcționează interconectat.

4.1 Creșterea vizibilității și consolidarea imaginii interne și externe a Departamentului de Istoria și Teoria Artei

- ✓ extinderea și diversificarea candidaților recrutați pentru admitere prin promovarea ofertei educaționale în medii non-tradiționale (de ex., licee teoretice cu clase de istorie-științe sociale care nu au clase opționale de istoria artei);
- ✓ comunicarea clară privind avantajele prin care se identifică Departamentul ITA față de departamentele concurente din țară (București, Cluj, Iași, Timișoara) care nu oferă aceleași conținut al cursurilor (strategii curatoriale, artă contemporană, istoria arhitecturii etc.) și activități de cercetare (conferințele naționale ITAmix, publicarea cercetărilor studenților etc.);
- ✓ menținerea și consolidarea promovării sesiunii de admitere la ciclurile de licență și master în mediul online prin mijloacele proprii ale departamentului;
- ✓ menținerea perioadei de admitere la ciclul de licență în luna iulie pentru a asigura o concurență reală față de Departamentul de Istoria Artei de la Universitatea București (în 2020 s-a organizat pentru prima oară sesiunea de admitere în luna iulie, cu rezultate mai bune la nivel de recrutare cantitativă și calitativă, comparativ cu anii precedenți);
- ✓ adaptarea și flexibilizarea programelor de studii la master cu conținut relaționat cu piața culturală;
- ✓ crearea și promovarea unei imagini competitive a departamentului și a ofertei educaționale într-un limbaj accesibil actualei generații, prin implicarea studenților ITA și din alte departamente, în paralel cu consolidarea mijloacelor de promovare existente; realizarea, cu ajutorul studenților, a unui „profil al candidatului” la ITA (ciclurile de licență și master);
- ✓ implicarea reală a studenților în activitatea didactică, cu feedback și evaluare a cursurilor, în funcție de nevoile lor de învățare;
- ✓ atragerea de studenți străini post-pandemie prin programul Erasmus și propunerea de cursuri în limba engleză.

4.2 Reducerea riscului de abandon universitar

- ✓ informarea corectă și clară a potențialilor studenți cu privire la oferta educațională a departamentului și a specializării (deoarece unii studenți abandonează studiile după ce înțeleg că au făcut o alegere greșită);
- ✓ colaborarea cu Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră în privința dezvoltării carierei absolventului ITA ca profesor, muzeograf/ curator/ manager cultural/ formator/ facilitator cultural (un domeniu deocamdată de nișă);
- ✓ inițierea de strategii de învățare și sprijin de grup;

- ✓ inițierea unui program de mentorat cu foști absolvenți;
- ✓ implicarea reală a studenților în activitatea didactică, cu feedback și evaluare a cursurilor, în funcție de nevoile lor de învățare;
- ✓ oferirea de facilități post-pandemie de susținere a învățării care să constituie și un spațiu fizic de relaționare și apartenență la comunitate (de exemplu, sala de lectură a bibliotecii după finalizarea șantierului de extindere și consolidare a clădirilor din strada Gen. C. Budișteanu);
- ✓ inițierea de acțiuni de prevenție a abandonului: oferire de feedback timpuriu și frecvent privind progresul școlar.

4.3 Diminuarea deficitului financiar: demersuri care să contribuie la creșterea resurselor financiare ale Departamentului

Aplicarea combinată a măsurilor propuse pentru obiectivele specifice 4.1 și 4.2 poate conduce la atingerea, în timp, a obiectivului specific 4.3.

5/ ÎN LOC DE CONCLUZIE

Creșterea calității managementului la nivel de departament prin îmbunătățirea unor instrumente care deja funcționează și a modului de comunicare și interacțiune cu candidații și studenții, comportă, fără îndoială, nuanțarea și, adesea, ajustarea felului în care membrii corpului didactic percep și înțeleg dinamica procesului educațional. Performanța și calitatea vor crește prin asumarea responsabilității în activitatea didactică (și, desigur, administrativă) de către toți actorii implicați.

30 decembrie 2020

lector univ. dr. MirȚa Duculescu