

# **PROGRAMUL MANAGERIAL AL RECTORULUI UNIVERSITĂȚII ECOLOGICE din BUCUREȘTI**

*pentru Mandatul 2020-2024*

*propus de:*

*Prof. univ. dr. ing. BIGAN Iulian - Cristin*

*Principiile care stau la baza programului managerial propus sunt:*

*Legalitate                  Transparență                  Realism                  Seriozitate                  Inițiativă*

*Eu m-am dezvoltat în această universitate, obținând prin concurs gradele didactice: de la preparator(1993), asistent, șef lucrări, conferențiar, la profesor universitar (din 2004), apoi și decan (din 2012), iar acum în 2020 candidat la rector, așa că o cunosc bine, fiind cadru didactic titular începând de la prima promoție de absolvenți UEB din domeniul principal în care activez (inginerie) și predând în această perioadă de 27 de ani cursuri de informatică la 5 din cele șapte facultăți ale universității.*

*Consider că membrii comunității UEB așteaptă, dar sunt și dispuși să participe activ, să asigurăm împreună condițiile optime pentru ca să-și poată exprima potențialul profesional în acest mediu academic prin continuarea funcționării tuturor facultăților existente și dezvoltarea acestora prin toate formele posibile: activități de învățământ, cercetare, parteneriate academice și cu mediul de afaceri.*

*Din sugestiile mai multor colegi reiese că își doresc să continue să poată să își planifice viața și cariera profesională pe termen mediu și lung, într-un mediu colegial dar și stimulat, iar toți se așteaptă ca urmare a rezultatului electoral să fie reprezentați de Rector în Conducerea UEB și nu doar conduși.*

*Într-o lume în permanentă mișcare, cu provocări multiple, ținând cont și de experiența mea în UEB am sintetizat câteva idei și propuneri pe care le consider utile și aplicabile universității noastre, multe fiind sugerate din discuțiile avute cu mai mulți colegi. Programul propus de mine este în acest sens unul realist și nu unul populist, ținând cont de situația prezentă a universității, a învățământului românesc și internațional, adaptat dinamismului vremurilor actuale. Sunt conștient că îndeplinirea funcției de rector trebuie să implice multă responsabilitate dar și respect pentru diversitatea de opinii și idei care trebuie să existe într-o universitate în contextul democratic actual!*

## 1. CONTEXTUL ACTUAL AL MANDATULUI

*Trăim vremuri dificile, caracterizate prin lipsuri importante în activitatea de cercetare, în calitatea învățământului și incertitudinea numărului de studenți, dar singura cale de urmat este că trebuie să le depășim cu optimism și speranțe în viitor atingând standarde de încredere ridicată și chiar de excelență prin valorificarea diversității și prin unirea eforturilor spre obiective comune.*

*Perioada anterioară a fost una dificilă și plină de activități în mare parte birocratice pentru întreaga comunitate academică a Universității Ecologice din București: Acreditarea Instituțională de către Aracis, Acreditarea programelor de studii universitare de licență, O monitorizare din partea MEN – care nu ar fi trebuit să fie și o serie întreagă de pregătiri de dosare de autoevaluare și vizite Aracis pentru Acreditarea Domeniilor de Masterat la 6 din cele 7 facultăți.*

*Principalul merit la succesul obținut în condițiile de îndeplinire cu dificultate a standardelor și indicatorilor de performanță revine tuturor colegilor din UEB care prin devotament maxim, abnegație, folosirea relațiilor personale și efort financiar propriu au întocmit dosarele și au reușit convingerea echipelor de evaluatori că întreg personalul didactic, studenții și masteranzii universității merită șansa continuării activității prin menținerea acreditării.*

*Cu aceasta ocazie Felicit sincer pe toți colegii care au trudit la aceste realizări, fiind conștient (pentru ca am participat direct și eu la aceste etape) de dificultatea, emoțiile și miza importantă pentru continuarea existenței programelor de studii!*

*Avantajele aduse de pregătirea pentru evaluări și de către evaluările efective ARACIS sunt clare și incontestabile. Trebuie avut însă grijă să nu se paralizeze activitatea pe care o realizăm doar de multitudinea de evaluări! Consider că în următorul mandat managerial este importantă dezvoltarea unui cadru care asigură menținerea unui nivel de asigurare a calității fără ca acesta să devină singurul obiectiv al activității noastre chiar dacă este prioritar.*

*Chiar dacă succesul menținerii acreditării nu a infirmat până ieri cunoscutul slogan mediatizat recent și anume:”- Lasă că merge și așa!”, consider că Generația Mileniului 3, crescută în Era Digitală - permanent cu 2-3 dispozitive electronice de top, care a ajuns acum (2019-2020) la vârsta studenției va solicita universității instruirea cu dotare performantă. Apare riscul ca principalii beneficiari ai activității noastre – studenții să ne spună: „- Nu mai merge și așa!”*

*Trebuie găsite soluții pentru completarea și actualizarea dotărilor prin parteneriate și pentru angajarea de personal didactic tânăr, în condiții avantajoase, în locul celor care și-au încetat activitatea! Nu voi susține niciodată propunerile de închidere sau lichidare a facultăților sau a programelor de studii din lipsa de cadre didactice sau dotare, pentru că nu este*

*o soluție pentru Universitatea Ecologică - care trebuie sa fie în continuare cât mai diversificată!*

*Pentru a ținti în viitor la pregătirea studenților din următoarele generații, conform cu necesitățile ce vor fi cerute pe piața muncii, consider că trebuie ținut cont și de obiectivele Angajamentului UE și al României față de Agenda 2030 a ONU pentru dezvoltare durabilă în care sunt multe subiecte relevante, abordabile și posibil de înglobat în conținutul didactic și în activitatea de cercetare din UEB:*

*“FĂRĂ SĂRĂCIE, FOAMETE ZERO, SĂNĂTATE ȘI BUNĂSTARE, EDUCAȚIE DE CALITATE, EGALITATE DE GEN, APĂ CURATĂ ȘI SANITAȚIE, ENERGIE CURATĂ ȘI LA PREȚURI ACCESIBILE, MUNCĂ DECENTĂ ȘI CREȘTERE ECONOMICĂ, INDUSTRIE, INOVAȚIE ȘI INFRASTRUCTURĂ, INEGALITĂȚI REDUSE, ORAȘE ȘI COMUNITĂȚI DURABILE, CONSUM ȘI PRODUCȚIE RESPONSABILE, ACȚIUNE ÎN DOMENIUL SCHIMBĂRILOR CLIMATICE, PACE, JUSTIȚIE ȘI INSTITUȚII EFICIENTE, PARTENERIATE PENTRU REALIZAREA OBIECTIVELOR.”*

## *2. DEZVOLTAREA ACTIVITĂȚII DIDACTICE ȘI DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ*

*Universitatea Ecologică din București are (încă) în momentul de față un corp didactic de elită, dintre care foarte mulți membrii dedicați și cu vocație universitară, care s-a format în ultimii 25 de ani atât din punct de vedere profesional cât și personal, astfel încât principala valoare a universității o reprezintă capitalul intelectual al corpului profesoral.*

*Pe de alta parte, Administrarea Universității, reprezentată în principal prin Președinte, a reușit să păstreze majoritatea corpului profesoral și facultățile chiar și în condițiile financiare dificile cauzate de numărul mai mic de studenți în unii ani universitari – o realitate de care trebuie ținut cont! În acest sens misiunea managerială a viitorului rector se încadrează clar în varianta de management cu resurse (destul de) limitate iar singura soluție este de a folosi cu succes ideile propuse de întreaga comunitate academică și susținute prin interfața viitorului rector care ar trebui sa convingă de necesitatea aplicării unor măsuri de modernizare a bazei materiale și o salarizare graduală, motivantă a întregului personal! Realizarea practică și îndeplinirea cu succes a propunerilor de dezvoltare din partea facultăților, susținute și asumate de viitorul rector vor schimba activitatea într-una pro-activă (așa cum a sugerat și evaluarea internațională EUA).*

***Îndeplinirea cu devotament a atribuțiilor funcției de Rector, stabilite prin Legea Educației, completările ulterioare și cele specificate prin Carta universitară reprezintă nu numai o obligație dar și un minim absolut necesar pentru a pune în aplicare în plus și propunerile specifice prezentului plan:***

## Obiectiv strategic 1 Continuarea proiectelor existente

*În primul rând trebuie continuată susținerea tuturor proiectelor de dezvoltare instituțională aflate în derulare sau asumate ca proiecte strategice ale universității în mandatul anterior (dacă există), în vederea finalizării lor și/sau asigurării resurselor de finanțare indiferent de popularitatea cunoașterii acestora de către comunitatea academică.*

## Obiectiv strategic 2 Creșterea implicării motivate a comunității academice în activitatea didactică și de cercetare

*Consider că dorința de a evolua și progresa personal și profesional a fiecărui membru al comunitatii academice UEB, cadru didactic, cercetător sau personal didactic auxiliar trebuie salutată și susținută în limita posibilităților existente. Fiecare titular trebuie să simtă că este un angajat valoros care participă la progresul universitatii, dar care are și oportunitatea să evolueze motivat financiar, dacă o dorește, muncește și preia sarcini suplimentare (de exemplu dintre responsabilitățile de raportare permanentă, în continuă creștere, solicitate de instituțiile guvernamentale și locale).*

*Astfel, concret, propun valorificarea 100% a propunerilor și inițiativelor individuale (didactice și demersuri de cercetare științifică) ale cadrelor didactice din toate departamentele/ facultățile prin convingerea Consiliului de Administrație pentru instituirea unui salariu suplimentar ce va fi acordat în luna respectivă acelei persoane – cadru didactic din universitate care va dovedi eforturi deosebite, vizibile la nivel de universitate pentru scrierea și depunerea de aplicații la proiecte de cercetare științifică sau organizarea unor diseminări didactice de excepție cu atragere de viitori candidați, publicare articole în reviste cotate ISI, lansări de cărți, etc. Propunerea are un cost pe care îl consider acceptabil de către Consiliul de Administrație al UEB având avantajul de a atrage toate cadrele didactice interesate pentru dezvoltarea carierei pentru a depune eforturi și a obține realizări benefice atât personal cât și pentru universitate (lucrări publicate, participarea în granturi de cercetare) într-un mod stimulatv financiar.*

*Aprecierea rezultatelor deosebite la toate nivelurile va fi continuată prin instrumente financiare pe care le putem perfecționa și diversifica, dar și prin instrumente care nu implică financiar universitatea cum ar fi accesul la diferite oportunități de pregătire profesională și evenimente care susțin dezvoltarea unei cariere de succes a cadrelor respective, prin orientarea deplasării cu prioritate în formări Erasmus+ (sau alte tipuri de burse) a personalului cu rezultate deosebite.*

Obiectiv strategic 3 Creșterea activității de publicare de cărți, tratate, manuale și articole cotate ISI/BDI prin management eficient al asigurării calității

*Concret, pentru obținerea unor calificative de menținere a acreditării la următoarele evaluări propun identificarea din timp de nivele țintă de îndeplinit anual pe categorii de domenii științifice corespunzătoare facultăților, în funcție de specificul cerut fiecărui domeniu (nr. de articole ISI/BDI, manuale, etc.). Propun ca în următoarea perioadă să ne concentrăm pe susținerea colaborării și identificarea temelor de cercetare interdisciplinare, ținând cont că inovarea se regăsește frecvent la granițele disciplinelor existente, acolo unde se suprapun metode și teorii și unde problematici similare sunt abordate diferit. Astfel, prin trimiterea la reviste din ambele domenii crește șansa de acceptare a publicării articolelor științifice chiar în zone avansate (de exemplu quartilele ISI: Q1-zona roșie și Q2-zona galbenă) și beneficiarii raportării vor fi colectivele de autori din facultățile implicate, dar și dosarele de autoevaluare ale mai multor programe de studii.*

Obiectiv strategic 4 Participarea sporită a colectivelor din UEB la proiecte de cercetare

*Concret, propun susținerea inițiativelor de cooperare științifică pe termen mediu/lung cu organizații / companii internaționale, naționale sau regionale, pentru transfer tehnologic, consultanță, expertiză, proiecte comune de cercetare și utilizare în comun a infrastructurii/bazei materiale pentru cercetare prin implicarea și prezența rectorului și a prorectorului responsabil în analiza și discuții periodice la nivelul fiecărei facultăți a stadiului actual și mai ales a oportunităților ce pot fi identificate prin participarea și propunerile membrilor colectivului dar și a unor reprezentanți din mediul de afaceri și obligatoriu a unui consultant în aplicații de proiecte finanțate național sau european. Se vor identifica cu realism la ce Aplicații pentru proiecte finanțate poate participa fiecare colectiv și se vor stabili ce depuneri de cereri se pot face din partea fiecărei facultăți.*

*Cazurile de succes în participarea la granturi și proiecte ale unor colective din UEB – despre care mulți dintre cei de la alte facultăți au aflat doar cu ocazia raportării comune pentru vizitele Aracis sau nu au aflat deloc propun să fie diseminate în cadrul universității pentru a stimula participarea și altor colective la proiecte similare.*

## Obiectiv strategic 5 Colectarea eficientă a informațiilor necesare pentru asigurarea calității

*Valorizarea competențelor cadrelor prin perfecționarea activităților și a procedurilor interne trebuie realizată practic cu organizarea unei baze de date cu informații centralizate și actualizate despre performanțele individuale și statistici, foarte utile pentru raportări diverse și care se colectează cu dificultate în prezent cu multiple solicitări redundante ale aceleiași informații. Aceasta se poate face prin organizarea și motivarea corespunzătoare a Departamentului de Asigurare a Calității și prin monitorizarea permanentă de către rector a Comisiei de Asigurare a Calității. Așa cum am menționat anterior, consider total contraproductiv ca majoritatea cadrelor didactice (și în special cele mai implicate în toate activitățile) să aibă ca principală activitate timp de 4 ani pregătirea contribuțiilor lor la centralizarea și recentralizarea birocratică a aceluiași informații pentru dosarele de evaluare sau alte raportări! Dacă se organizează corect activitatea și cei implicați își fac datoria se poate ajunge la finalizarea unui dosar prin câteva click-uri de mouse! iar cadrele didactice să se ocupe de fond (îmbunătățiri didactice permanente, cercetare științifică) și nu de re-măsurarea spațiilor didactice, numărarea de scaune, etc.*

## Obiectiv strategic 6 Dezvoltarea Bazei materiale

*Baza materială. Din cauza finanțării de către stat a învățământului și cercetării universităților de stat este o realitate faptul ca decalajul între dotarea materială pentru educație și cercetare a UEB față de majoritatea universităților din țara noastră este mare. Totuși și prin autodotare universitățile de stat au realizat multe laboratoare care utilizează echipamente și tehnologii de vârf a căror achiziționare și mentenanță implică cheltuieli semnificative. Deoarece suportul material pe care UEB îl poate furniza este foarte redus, conform constatărilor din ultimii ani, în următoarea perioadă va fi nevoie să ne concentrăm activitățile către atragerea de dotări prin parteneri în procesul educațional (ne pot oferi recomandări pentru alegerea în planurile de învățământ a unor discipline de specialitate în perspectiva angajării absolvenților noștri, sponsorizarea de material didactic, dotări pentru laboratoare și spații de cercetare, vizite și internship în cadrul organizațiilor). Pentru că toate activitățile similare din alte universități românești au presupus și efort din partea universității, Concret susțin pentru început alocarea unui spațiu corespunzător (sala) unde un prim partener din mediul de afaceri sa poată face prezentări ale activității/ aparatului sale și studenții facultăților să aibă acces nelimitat la dotarea respectivă.*

### 3.MANAGEMENTUL UNIVERSITAR SI ACTIVITATEA DE REPREZENTARE A CADRELOR DIDACTICE DE CĂTRE RECTORUL ALES DEMOCRATIC

Obiectiv strategic 7 Implementarea managementului activ participativ

*Așa cum am precizat la început, consider că sprijinul și colaborarea trebuie să fie reciprocă între colegi și la fel între colegi și colegul rector. În activitatea de conducere este întotdeauna dificil pentru manager să-i mulțumească pe toți cu deciziile adoptate și de aceea în practica modernă în care managementul este mai mult pe orizontală prin decizie de grup decât pe verticală, propun abordarea stilului – cel mai recomandat în practica actuală – Join (decizie activ participativă a tuturor celor implicați) care se regăsește în toate recomandările de Practical Leadership și pe care îl aplica cu multă eficiență managerii organizațiilor europene și românești (inclusiv universități). Ca rector, voi implementa cultura deschisă, cu implicarea tuturor responsabililor în dialog, decizii și colaborare.*

Obiectiv strategic 8 Delegarea reală de competențe și transparența informativă și decizională la nivelul managementului universității

*In acest sens, pornind de la funcțiile de conducere din învățământul superior, susțin o delegare reală de competențe a rectorului către prorectorii pe fiecare domeniu de activitate stabilit. Astfel, propun stabilirea unor sarcini exacte pe care sa le poată îndeplini prorectorii Universitatii Ecologice astfel încât să poată coordona o parte completă a cercetării științifice sau a activității didactice (inclusiv paradigma asigurarea calității) precum și reprezentarea externă a instituției atunci când este cazul. Sigur că linia decizională a variatelor probleme ar trebui să fie agreată anterior între rector și prorectori, să existe o colaborare strânsă, astfel încât ar rezulta o eficiență mult sporită dacă o problema se poate rezolva corect și rapid doar la nivel de prorector atunci când se află în aria de competență a acestuia. Consider că funcția de prorector nu trebuie să fie un filtru al unor solicitări sau informații de a ajunge la rector, nici doar de preluare și sintetizare a unor probleme de rezolvat despre care până la urmă „tot rectorul trebuie întrebat”.*

*Deciziile care sunt colective sau de grup (în majoritatea situațiilor) vor fi asumate colectiv iar cele individuale în mod individual. În toate situațiile, vor prima deciziile în favoarea majorității și nu cele cu orientarea doar către interesele unor grupuri restrânse, decizii aplicate fără discriminări de nici un fel și cu maximă transparență. Transparența reală, cred că poate fi realizată prin informarea tuturor celor implicați despre o noutate de interes specific sau general de către rector și apoi consultarea de către rector a tuturor cadrelor*

*didactice și personalului auxiliar implicat nu numai prin solicitarea de propuneri, idei despre cum ar fi mai bine de rezolvat o problema ci și despre cum nu ar fi de dorit să se rezolve problema respectivă și apoi alegerea de către rector a celei mai bune soluții prin consultarea tuturor.*

*De exemplu, la numirea prorectorilor, transparent ar fi să se realizeze consultări cu facultățile pentru propuneri (evident justificate) de adăugare dar și de ștergere de pe lista de posibili nominalizați, reducând astfel pierderea de cadre de conducere valoroase ( valoroase și didactico-științific și managerial)-posibili candidați la funcții de decan care compatibilizează sau nu cu sistemul de valori al unora din prorectorii nominalizați.*

*Concret, în cazul alegerii mele ca Rector, voi consulta facultățile UEB și voi ține cont de sugestiile acestora în numirea de prorectori și mai ales în constituirea comisiilor de concurs - organizat de rector conform legii - pentru decanii fiecărei facultăți, ținând cont de același principiu al unei demnități superioare a tuturor membrilor comisiei (inclusiv secretar comisie) față de candidați!*

#### Obiectiv strategic 9 Promovarea egalității de șanse

*Pentru că m-am aflat dintotdeauna în linia recomandată de Uniunea Europeană, susțin promovarea femeilor în activitatea profesională dar și de conducere și ținând cont cu realism că în structura cadrelor didactice din UEB, peste 56% sunt femei, iar dacă ținem cont și de întreg personalul procentul ajunge la aproximativ 70%, propunerea mea este ca în cazul alegerii ca rector a unui personaj masculin, în mod obligatoriu pentru cel puțin 1 din cele 2 posturi de prorector să fie propuse cadre didactice feminine. În cazul aplicării delegării reale de competențe, menționate la obiectivul anterior, estimez un impact pozitiv al unei asemenea realizări asupra întregii activități manageriale din UEB, contribuind la un climat de lucru destins, de încredere și considerație reciprocă.*

#### Obiectiv strategic 10 Consolidarea rolului Senatului UEB in deciziile importante

*În ceea ce privește relația Rectorului cu Senatul UEB, așa cum mi-am exprimat de multe ori opinia în calitate de membru la discutarea unor articole de hotărâri ale senatului UEB, consider senatul în sensul articolului 213(1) din Legea Educației Naționale (“Senatul universitar reprezintă comunitatea universitară și este cel mai înalt for de decizie și deliberare la nivelul universității.”). In acest sens, Senatul va emite decizii și Rectorul va coordona executiv realizarea deciziilor senatului UEB, susținând creșterea rolului si percepției acestui cel mai înalt for de decizie în UEB. Cu siguranță că Rectorul propune planul strategic de dezvoltare instituțională, planurile operaționale și*



*cu respectarea legislației în vigoare, structura, organizarea și funcționarea universității dar Senatul le aprobă, iar prin faptul că încheie contract de management cu senatul și raportează senatului anual Consider evidentă Relația de Subordonare a Rectorului către Senat.*

*În acest sens, consider că în activitățile executive care implică variante decizionale importante, de care depinde viitorul universității, existența specializărilor, a facultăților, în relația cu Ministerul Educației și Cercetării, cu Aracis și cu alte organe abilitate ale statului, informarea rapidă, transparența și consultarea de către Rector a Senatului este absolut necesară pentru decizie și deliberare.*

Obiectiv strategic 11 Informarea corectă a Președintelui UEB atât despre solicitări din partea facultăților sau a cadrelor didactice dar și despre realizări ale acestora

*Informarea permanentă a Președintelui UEB de către Rector asupra tuturor activităților cunoscute din Universitate consider că trebuie realizată complet și corect, echitabil pentru toate facultățile, cu prezentarea reală atât a tuturor necesităților pentru care se solicită alocări financiare dar și a realizărilor facultăților și cadrelor prin eforturi proprii importante concretizate în îndeplinirea unor indicatori de menținere a acreditării.*

Obiectiv strategic 12 Crearea unui climat de receptivitate și onestitate în care toți colegii mei din universitate să aibă încredere și să se simtă motivați să propună idei

*Reprezentarea tuturor cadrelor didactice din universitate precum și a studenților de către rector va fi vizibilă și permanentă prin comunicarea strânsă, reală nu doar declarativă. Pentru că orice idee bună trebuie valorificată și știu că toți colegii din universitate au idei de dezvoltare și perfecționare aplicabile la nivel de universitate voi fi pregătit să fiu foarte receptiv la orice propunere care poate fi primită direct prin introducerea în programul nostru săptămânal a unei zi cu un eveniment matinal: Participarea succesivă prin rotație a colegilor doritori la „Întâlnirea de dimineața la o cafea cu Rectorul”. Este un model aplicat de organizațiile moderne, dovedind o deosebită posibilitate managerială de informare reciprocă la nivel destins.*

*Cu certitudine, rectorul nu trebuie să fie acel manager pe care îl vedem doar la ședințele și evenimentele la nivel de universitate ci propun să fie întotdeauna aproape de toți colegii: decanii, directorii de departament dar și toate cadrele didactice care prin efortul realizărilor didactice și științifice de-a lungul timpului au ocupat legal, prin concurs, posturile didactice de titular pe*

care le dețin acum în statele de funcții ale facultăților, contribuind la îndeplinirea celei mai importante condiții de acreditare – personal didactic propriu.

În acest sens propun ca o dată pe semestru rectorul să participe la o întâlnire stabilită cu fiecare facultate, nu în sens de control sau ședința de evaluare ci pentru a participa activ la rezolvarea oricăror probleme, întârzieri în aplicarea programului de activitate și planului strategic de dezvoltare, compatibilizând astfel gândirea globală cu acțiunea locală conform îndemnurilor Uniunii Europene.

#### **4. VIZIBILITATEA SI RELATIILE EXTERNE ALE UNIVERSITATII ECOLOGICE DIN BUCUREȘTI**

*Un indemn permanent, primit de-a lungul anilor de la Președintele Universității a fost și este să ne facem cunoscuți ca Instituție, să ne caute televiziunile așa cum ne-a dovedit prin exemplul personal. Ar fi extraordinar dacă fiecare dintre noi am reuși să devenim tot mai cunoscuți național și internațional, sporind astfel și renumele universității.*

Obiectiv strategic 13 Creșterea vizibilității Universitatii Ecologice din București prin organizarea de conferințe naționale și internaționale importante

*Cu siguranță că acțiunile ce pornesc de la bază trebuie continuate: Legătura strânsă cu liceele, acțiuni comune ce trebuie să includă prezentarea ofertei educaționale a UEB pentru atragerea de studenți, continuarea publicității pe Facebook, participarea cadrelor didactice la Conferințe Naționale și Internaționale, publicarea de articole științifice dar și de prezentare.*

*În plus, pentru că în afară de eforturile de organizare pentru Conferința UEB cu ocazia aniversării din luna Aprilie și Reuniunile internaționale de Drept organizate de Președinte, evenimentele organizate au fost puține, consider că trebuie intensificate eforturile în acest sens de organizare și permanentizare a unor Conferințe pe specialități!*

*Practic propun ca fiecare Facultate să încerce să propună organizarea unei ediții a unei conferințe importante, consacrate National sau Internațional în domeniul său de activitate. Necesita mult efort organizatoric dar se poate face! – motivația fiind posibilitatea sporită a acceptării de articole proprii. Poate exista sprijin de la celelalte facultăți care nu organizează în același timp. Consider că este important să fim cunoscuți ca Universitate de colegii noștri din țară și străinătate chiar dacă aceștia nu ne vor aduce direct studenți mai mulți prin participarea la Conferințe organizate de noi.*

Este greu de realizat o conferința cu toate domeniile în același timp la care să fie și participare externă numeroasă și indexare a volumului, de aceea susțin sprijinirea realizării pe domenii! Rectorul trebuie să se implice mult în organizarea fiecărei Conferințe chiar dacă nu este în domeniul său de activitate și trebuie sprijinite toate facultățile care au propuneri în acest sens!

Avantajele sunt considerabile: de la propunerea titularilor UEB ca membrii în colectivele de recenzori – care propun să devină un indicator important în evaluarea anuală a cadrelor didactice, posibilitatea de publicare prin site-uri internaționale care indexează ISI proceedings în 6 luni de la eveniment și evident, prin partea relațională oferită de întâlnirea în direct, posibilitățile de viitoare colaborări cu universități românești și străine și instituții de cercetare care au deja proiecte și pot include parteneri noi.

Consider că va fi foarte benefic dacă membrii ai echipelor Aracis care ne vor evalua pe viitor vor afla de activitatea Facultății respective din UEB nu doar din dosarul de autoevaluare ci ca participant anterior la o conferință organizată de noi!

Reprezentarea UEB în cel mai important organism în care sunt membrii toți rectorii din țară - Consiliul National al Rectorilor o voi face cu maxim de responsabilitate și personal în majoritatea situațiilor!

Un plan managerial, dincolo de idei generoase enunțate, trebuie să ofere și garanția transpunerii în realitate. Personal, în toți acești 27 de ani de activitate desfășurată în UEB în funcții de: Cadru Didactic, Director de Departament, Membru activ al Senatului UEB și Decan - pe care m-am străduit să le onorez cu rigoare, corectitudine și consecvență, dar mai ales cu realism și transparență, am colaborat eficient cu mulți colegi din Universitate, fie cadre didactice, cu sau fără funcții, fie persoane din administrație, fie studenți cărora țin să le mulțumesc sincer! Doresc să felicit pentru realizările de până acum atât conducerea UEB ca echipă cât și pe toți colegii din universitate și să-i asigur de întreaga mea disponibilitate în continuare.

București, 8 Ianuarie 2020

Prof. univ. dr. ing. Cristin BIGAN