

Program managerial pentru funcția de director al Departamentului de Sociologie, Facultatea de Științe Politice, SNSPA

Conf. univ. dr. Augustin Stoica

Aceste alegeri au loc într-un context general dinamic, în care schimbările de viziune a factorilor decizionali de la vârful societății asupra rolului învățământului superior și politicile educaționale sunt extrem de frecvente. Indiferent de orientarea politică a guvernelor din perioada 2004-2015, perspectiva la vîrf asupra învățământului superior a ajuns să aibă în centrul ei dezideratul „adaptării școlii la cerințele pieței.” Notez faptul că „cerințele pieței” rămîn o chestiune ambiguă, neclar definită. Mai mult, ne putem întreba: putem afla ce vrea „piața” și reforma sistemul de învățămînt în conformitate cu dorințele ei?”. Invocîndu-l pe Raymond Boudon, cred că este extrem de dificil dacă nu imposibil să reformăm sistemul de învățămînt astfel încît el să corespundă *exact* „cerințelor pieței”. De ce? Pentru că economia globală și implicit cea națională sînt extrem de dinamice și vulnerabile. Realizarea unui studiu serios asupra cerințelor pieței necesită o perioadă relativ însemnată (să spunem, circa un an), dar în acest interval de timp pot interveni schimbări radicale la nivel global și local. Bunăoară, ce relevanță mai au în prezent studiile de acest gen făcute cu puțin înainte de criza globală din 2007-2010? Cele de mai sus nu trebuie interpretate ca o negare a unei realități a pieței, cuantificată prin șansele absolvenților noștri de a-și găsi un loc de muncă potrivit pregătirii și specializării lor. Mai degrabă, rolul celor spuse anterior este de a sublinia faptul că identificarea cerințelor pieței trebuie privită ca o cunoaștere incompletă/limitată și nicidecum exactă și totală. Pentru noi, ca department, acest lucru se traduce în adoptarea unei poziții dinamice, flexibile și deschise permanent în raport cu semnalele din societatea reală.

Pe lîngă presiunile de a reforma sistemul de învățămînt pentru a se adapta pieței, există de la vîrf presiuni *legitime* pentru sporirea calității și vizibilității producției științifice românești, concretizate în criterii de performanță și promovare precum numărul de articole publicate în reviste indexate ISI, cărți publicate la edituri de prestigiu din țară și străinătate, număr de proiecte de cercetare coordonate, participarea la conferințe naționale și internaționale etc. Așa cum spuneam anterior, astfel de presiuni sînt legitime însă sistemul de învățămînt din România și îndeosebi cel superior se confruntă cu o penurie cronică de resurse financiare. Tinerele cadre didactice din învățămîntul superior (dar nu numai) sînt sub-plătite și supra-solicitate de sarcini de predare, administrative și de cercetare. Pentru a trăi relativ decent, cadrele didactice tinere (dar nu numai) sînt nevoite să aibă și alte slujbe, în afara facultății/universității. Supra-încărcarea și supra-implicarea în alte proiecte/slujbe/sarcini externe au, desigur, efecte negative asupra calității predării și a performanțelor academice. În condițiile în care alocarea a 6% din PIB pentru educație rămîne un vis îndepărtat, ne confruntăm așadar cu o situație paradoxală: cerința de a avea performanțe comparabile cu universitățile de vîrf din străinătate în absența fondurilor necesare atingerii acestor performanțe.

De asemenea, nu putem ignora efectele crizei demografice, i.e., scăderea natalității și implicit a populației de viitori studenți. Crizele economice ce au marcat tranziția post-comunistă au diminuat pe mai departe numărul de candidați și viitori studenți. Accentuarea inegalităților economice, restructurările și sărăcirea populației au avut ca efect scăderea drastică a șanselor tinerilor din mediul rural, orașe mici sau zone sub-dezvoltate de a intra la o facultate sau de a termina măcar liceul. Dincolo de aceste incertitudini de nivel macro, ne confruntăm și cu alte provocări cum ar fi competiția acerbă cu alte departamente de același profil și lipsa de vizibilitate a departamentului.

Planul managerial propus are în vedere funcționarea și dezvoltarea Departamentului de Sociologie din Facultatea de Științe Politice ținând cont de provocările contextelor generale și locale menționate anterior. Acest plan are la bază următoarele principii ori linii directoare: 1) funcționarea departamentului într-un context de incertitudine și competiție ridicată; 2) dezvoltarea departamentului – o cerință ce decurge din dezideratul asigurării funcționării sale, prin diversificarea ofertei educaționale și creșterea vizibilității sale; 3) creșterea calității și performanței didactice și de cercetare.

1. Dezvoltare instituțională

După cum spuneam anterior, dincolo de constrângerile de la nivel macro, ne confruntăm cu provocări ale contextului „local” (e.g., competiție internă și externă, vizibilitate scăzută etc.). În opinia mea, *premisele unei dezvoltării instituționale durabile există*. Avem, bunăoară, resurse umane remarcabile: departamentul include în prezent tineri absolvenți ai unor instituții de prestigiu din SUA (Stanford), Marea Britanie (Oxford și University College London), Ungaria (Central European University), Italia (Universita degli Studi di Perugia). De asemenea, departamentul are în componența sa profesori/seniori/conducători de doctorat cu o bogată și excelentă experiență didactică și de cercetare în domenii precum sociologia politică, sociologia organizațiilor și antropologie. Aceștia la rândul lor au beneficiat de stagii de pregătire post-universitară în universități de prestigiu din străinătate. Mai mult, avem în rândul nostru colegi și colege cu experiență îndelungată în cercetarea aplicată/de piață (sondaje de opinie, psihologie aplicată etc.). Unii dintre aceștia sunt figuri publice, cu o prezență constantă în media. Cu toate acestea, ne confruntăm cu problema atragerii de studenți datorită unei vizibilități nemeritat de redusă, pe fondul crizelor demografice și economice menționate anterior. Existența unui competitor cu notorietate pe piața locală (i.e., Facultatea de Sociologie și Asistență Socială a Universității București) complică desigur lucrurile. Anul trecut s-au făcut eforturi pentru creșterea vizibilității Departamentului nostru, cu ajutorul mediului on-line și mai ales prin vizite și prezentări ale (membrilor) departamentului în licee. Eforturile colegilor și colegelor implicate în campania de sporire a vizibilității de anul trecut au fost încununuate de succes și le mulțumesc pentru munca depusă! Aceeași strategie de campanie trebuie adoptată și în acest an cu amendamentul începerii ei din lunile noiembrie și decembrie a acestui an. *Un rol important în această campanie îl avea și mediul on-line; pentru acest lucru este necesară regândirea și restructurarea website-ului departamentului.*

Pe lângă campanii publice de creștere a notorietății, consider că transformarea actualului departament într-o facultate de sine stătătoare este un pas obligatoriu pentru dezvoltarea sa instituțională. În trecut, au existat discuții cu privire la înființarea unei facultăți însă abia odată cu adoptarea/includerea psihologiei în cadrul departamentului există argumente valide pentru a face acest pas.

Arhitectura instituțională a noii facultăți trebuie însă schițată mai larg, luând în considerare atât semnalele primite din realitate cât și dezvoltarea ei pe viitor. Acest lucru ar însemna, printre altele, includerea a noi specializări, capabile să atragă cât mai mulți studenți. „Resurse umane” și „Antropologie” (la nivel de licență) sunt două astfel de specializări atractive și cu potențial de dezvoltare.

Înființarea unei noi facultăți implică atragerea de noi cadre didactice, mai ales în sub-domeniile noilor specializări. Nu este aici locul pentru a discuta detaliat astfel de sub-domenii însă noile angajări trebuie să aibă în vedere criterii minimale precum: 1) excelența parcursului

academic (publicații, proiecte de cercetare coordonate sau în pregătire); 2) experiență pedagogică și abilități de predare. Evident, în cadrul candidaților pentru poziții de lector, trebuie să avem în vedere potențialul acestora de a publica în țară dar mai ales în străinătate sau de a coordona (sau de a elabora cereri de finanțare pentru) proiecte de cercetare.

Nu în ultimul rând trebuie să avem în vedere măsura în care preocupările de cercetare ale candidaților ori profilul lor profesional se potrivește cu planurile noastre de dezvoltare instituțională. Cu alte cuvinte, trebuie în primul rând să stabilim în mod clar ce tip de facultate/departament(e) ne dorim în viitor. O variantă ar fi cea a unei facultăți care încurajează heterogenitatea, diversitatea de preocupări, fără avantajă/favoriza anumite orientări metodologice. O altă variantă ar fi cea a unei facultăți în care noii veniți au rolul de a continua tradițiile departamentului, un fapt ce se traduce printr-o mai mare omogenitate de preocupări. Personal consider că principalul criteriu de selecție trebuie să îl reprezinte meritele și realizările notabile/de excepție (ori potențialul candidaților), chiar dacă acest lucru ar conduce la o diversificare extremă a preocupărilor/domeniilor de cercetare departamentale.

Înființarea unei noi facultăți implică de asemenea modificări curriculare dar și regândirea ori restructurarea unor programe existente. Aceste modificări și restructurări trebuie să fie făcute având în vedere sporirea atractivității ofertei educaționale și accentuarea componentei aplicativ-practice a acesteia.

2. Modernizarea procesului de învățământ

Sunt desigur multe elemente cuprinse în sfera „modernizării procesului de învățământ” însă, din rațiuni ce țin de logica și economia acestui plan managerial, voi discuta în cele ce urmează doar două dintre aceste elemente: 1) regândirea ofertei educaționale astfel încât ea să atragă un număr cât mai mare de studenți; 2) îmbunătățirea continuă a procesului de predare ținând cont de noile tehnologii de comunicare și de profilul cognitiv și cultural al noilor generații – profil modelat radical de noile tehnologii.

2.1 Regândirea ofertei educaționale. Din fericire, și în acest caz există deja premise favorabile. Din discuțiile cu studenții departamentului nostru, unul dintre motivele pentru care ne-au ales pe noi în dauna competitorului principal de la Universitatea București ține de faptul că aici au ocazia să facă lucruri practice, aplicate – un element care, în opinia lor, le conferă avantaje pe piața muncii.

Într-adevăr, insistența pe componenta practic-aplicativă a procesului de învățământ a fost o constantă a departamentului nostru/catedrei noastre încă de la înființarea FSP/SNSPA. Prin eforturile cadrelor universitare cu vechime în FSP/SNSPA/catedră, studenții noștri au fost mereu implicați în cercetări de teren pe perioada practicii sau în cadrul unor cursuri/seminarii. Mai mult, una dintre cerințele principale ale departamentului în privința lucrărilor de licență și de dizertație a vizat și vizează includerea unei componente empirice în aceste lucrări. De asemenea, în ultimii ani au fost introduse și/sau restructurate unele cursuri astfel încât ponderea componentei practic-aplicative în procesul de predare și evaluare a crescut semnificativ.

Din cele menționate anterior reiese clar faptul că „orientarea către lucruri practice/aplicate” reprezintă un element care ne diferențiază în raport cu alți competitori, oferindu-ne prestigiu și atractivitate. Acest element trebuie amplificat în cazul actualilor studenți și popularizat în rândul potențialilor studenți. Concret, așa cum am menționat la capitolul „Dezvoltare instituțională,” acest lucru înseamnă diversificarea ofertei educaționale viitoare prin

înființarea unei facultăți și a unor noi linii de specializare (e.g., resurse umane) ori programe masterale cu relevanță practică, strâns ancorate în societatea reală și racordate la numeroasele problemele sociale ale României.

În același timp, conținuturile cursurilor și seminariilor existente trebuie modificate pe mai departe, accentuând latura lor practic-aplicativă. În strânsă legătură cu acest aspect, trebuie continuată și îmbogățită tradiția programelor de practică inițiate de membrii fondatori ai catedrei/departamentului, programe care au fost extrem de bine apreciate de foștii noștri studenți. Cadrul formal/reglementările în vigoare ne limitează într-o oarecare măsură posibilitățile de acțiune (vezi la acest punct, chestiunea perioadei de practică din timpul anului universitar); lipsa resurselor financiare/finanțării publice reprezintă de asemenea un factor agravant la acest capitol. Pe acest fundal, ar trebui să adoptăm o atitudine pro-activă în raport cu entități private sau non-guvernamentale, în vederea asigurării resurselor financiare necesare desfășurării programelor de practică dar nu numai. O astfel de atitudine pro-activă implică, printre altele, conturarea unei strategii de marketing a departamentului prin elaborarea de oferte de studii și cercetări pentru diverși beneficiari din mediul privat, public (e.g., autorități publice locale) sau non-guvernamental. Scopul ultim al acestor eforturi vizează creșterea șanselor de angajare ale absolvenților noștri în domeniul lor de specializare.

2.2) *Îmbunătățirea/modernizarea procesului de predare.* După cum am menționat anterior, acest lucru trebuie făcut ținând cont de noile tehnologii de comunicare și profilul cognitiv și cultural al noilor generații – profil modelat radical de noile medii de comunicare. Prin comparație cu anii anteriori, odată cu mutarea în noul sediu al SNSPA, lucrurile s-au îmbunătățit radical din punctul de vedere al infrastructurii de comunicare și predare. Cu toate acestea, sunt de părere că această infrastructura este încă insuficient valorificată. În calitate de Director al Departamentului de Sociologie voi insista asupra folosirii extensive a mijloacelor multi-media și a noilor tehnologii în procesul de predare.

Să nu uităm că generațiile actuale și viitoare de studenți sunt generații ale mediului on-line, ale comunicării rapide într-o lume globală. Accesul rapid la informații reprezintă un avantaj generațional considerabil dar, simultan, are și dezavantaje. Știm cu toții că majoritatea studenților noștri se așteaptă să primească la fiecare curs (măcar) prezentările în power point ale prelegerilor ținute; cititul unei cărți în biblioteca facultății sau la BCU reprezintă un calvar pentru unii ori o experiență neobișnuită sau/și neatractivă. Fără îndoială, la fel ca generațiile anterioare, actualii și viitorii studenți sunt în marea lor majoritate curioși și dornici de a cunoaște cât mai multe din domeniul lor de specializare. În același timp, datorită Internetului și noilor tehnologii, sunt extrem de nerăbdători: vor răspunsuri imediat și dacă se poate după o singură căutare pe Google. Când acest lucru nu se întâmplă, renunță de obicei să mai exploreze alternative/să mai caute răspunsuri. Simultan, avalanșa de informații aflate la doar un click distanță pune probleme de procesare a lor.

Pe acest fundal, ar trebui să îi învățăm pe studenții noștri (1) cum să caute și găsească informațiile necesare dar mai ales (2) cum să evalueze și să se raporteze critic la multitudinea de referințe pe care Internetul le oferă în doar câteva secunde după o căutare. În ceea ce privește primul aspect, am constatat că mulți dintre studenții noștri (dar nu numai) sunt puțin familiarizați cu bibliotecile on-line de specialitate la care SNSPA are acces (jstor.org etc.) sau cu alte site-uri ori baze de date care le-ar putea fi utile – o situație ce trebuie să fie rapid remediată prin eforturile noastre. Lucrurile stau se pare și mai rău la capitolul raportării la informațiile găsite pe Internet și la modulul în care ele pot fi utilizate. Unii dintre studenți nu știu bunăoară că informațiile primite pe Facebook sunt parțiale și incomplete întrucât sunt

filtrate, folosind algoritmi de programare, în funcție de preferințele lor și ale legăturilor/contactelor lor; de asemenea, unii studenți consideră Wikipedia drept autoritate ultimă în orice domeniu. Modernizarea procesului de predare trebuie să cultive spiritul critic în raport cu informațiile vehiculate pe Internet. Simultan, trebuie să punem accentul pe modul în care putem folosi informațiile din mediul on-line. Mă refer aici nu doar la oneroasa strategie „copy-paste” ci și la utilizarea practică a informațiilor de pe Internet în contextul realizării unor teme de curs și seminar.

Voi încuraja, de asemenea, folosirea unor platforme on-line pentru o comunicare mai rapidă și eficientă cu studenții. Astfel de platforme on-line există și pot fi folosite gratuit; una din ele, este www.piazza.com, a cărei arhitectură și mod de funcționare încurajează participarea studenților în procesul de învățare (inclusiv prin asigurarea anonimatului celor care pun întrebări cu privire la conținutul și temele cursurilor și seminariilor).

3. Dezvoltarea activității de cercetare și de relații internaționale

După cum menționam anterior, avem premise foarte bune pentru dezvoltarea activității de cercetare și a relațiilor internaționale. Unii dintre membrii departamentului nostru sunt absolvenți /doctori ai unor universități de prestigiu din străinătate și au publicații în reviste naționale și internaționale sau au experiență în proiecte internaționale. Alții membrii au o experiență considerabilă în coordonarea de proiecte de cercetare finanțate de la bugetul de stat sau de mediul privat. Individual stăm bine însă ar trebui să facem eforturi pentru a acționa unitar – ca departament/comunitate – pentru dezvoltarea activității de cercetare și a relațiilor internaționale.

Din nefericire, așa cum am mai spus, ne confruntăm cu o penurie de fonduri publice destinate cercetării socio-umane. Apar sporadic oportunități de finanțare naționale și ar trebui să fim mult mai atenți și activi în privința acestor oportunități. Unii dintre colegii/colegele noastre s-au mobilizat și au reușit recent să obțină astfel de finanțări prin programul destinat tinerilor cercetători. Trebuie însă ca și ceilalți membrii ai departamentului să se implice mai mult în identificarea de oportunități de finanțare din fonduri publice (naționale și mai ales, europene).

O altă direcție în atragerea de fonduri pentru cercetare ar trebui să vizeze mediul privat și sectorul non-guvernamental. Unii dintre membrii departamentului nostru au o experiență bogată în cercetarea de piață și au contactele necesare identificării unor potențiali beneficiari; o implicare mai susținută a lor în atragerea de fonduri este nu doar benefică ci și necesară.

În opinia mea, dezvoltarea activității de cercetare poate și trebuie făcută și printr-o atentă selecție a resursei umane. Așa cum am mai spus, pentru noile posturi, ar trebui să recrutăm oameni cu publicații în România și mai ales în străinătate (ISI), candidați cu experiență în atragerea de fonduri de cercetare și coordonarea de studii, sau tineri cu potențial semnificativ de a publica în reviste indexate BDI și ISI și/sau de a elabora proiecte de cercetare cu șanse mari de finanțare.

Simultan, în ceea ce privește resursa umană existentă, voi încuraja pe toți membrii departamentului dar mai ales pe cei tineri să publice articole și volume, cu impact în evaluarea departamentului și facultății. În acest moment, unii/unele din mai tinerii noștri colegi/colege sunt supra-solicitați/solicitate de sarcini administrativ birocratice – un aspect asupra căruia voi reveni în secțiunile următoare. Aceștia ar trebui degrevați de sarcini suplimentare și încurajați să publice. Mai mult, să nu uităm că departamentul nostru conține o serie de date foarte bune rezultate din sondajele realizate în anii anteriori în programul departamental „Cartografierea

socială a Bucureștiului.” Aceste date sunt sub-utilizate în prezent și îi îndemn pe colegi să le folosească pentru a publica individual sau în cooperare articole și volume pe teme precum „Percepții asupra sistemului de sănătate” ori „Noile tehnologii și alfabetizare digitală.” Menționez că multe dintre cercetările din cadrul „Cartografierii...” au avut și o componentă calitativă iar interviurile realizate în această componentă sunt disponibile celor interesați.

Pentru a dinamiza lucrurile, propun organizarea lunară a unui seminar profesional în care membrii departamentului să își prezinte cercetările/articolele/volumele la care lucrează sau să prezinte propuneri de proiecte de cercetare. Seminarul va fi deschis studenților și colegilor de la alte departamente.

De asemenea, avem o tradiție de cercetare departamentală care trebuie continuată și mă refer aici la programul departamental de cercetare „Cartografierea socială a Bucureștiului” inițiat de conf. univ. dr. Alfred Bulai. Tot la capitolul tradiții ce trebuie fructificate, menționez revista „Societatea reală” care ar trebui revitalizată și acreditată/înregistrată în bazele de date naționale și internaționale. Existența unei astfel de reviste ar putea da un imbold activității științifice a departamentului, atât în ceea ce îi privește pe profesorii săi cât și pe studenți.

La capitolul legături internaționale, există un potențial uriaș datorat contactelor individuale cu universități de prestigiu din străinătate. De altfel, avem colegi/colege care au fost și sunt implicați/implicate în astfel de proiecte internaționale, în afara departamentului. Cred că aceste contacte individuale trebuie folosite în interesul departamentului prin promovarea unor inițiative de cercetare cu alte centre universitare străine (Stanford, Oxford, UCL, CEU, Perugia etc.). Un exemplu al unei astfel de colaborări pe care o doresc a fi multiplicată este proiectul *Trust and Transitions in Modes of Exchange*. Proiectul a fost finanțat printr-un grant al US National Science Foundation acordat lui Karen S. Cook (Profesor, Departamentul de Sociologie, Universitatea Stanford) și lui Coye V. Cheshire (Conferențiar, School of Information, Universitatea din California, Berkeley); acest proiect a implicat derularea unor experimente comparative în România și SUA; proiectul a fost coordonat la SNSPA de Bogdan State (doctorand al Universității Stanford) și subsemnatul.

4. Managementul instituțional

Filozofia managementului instituțional pe care o propun vizează următoarele direcții de acțiune: 1) raționalizarea administrativă; 2) creșterea transparenței; 3) creșterea rolului Consiliului Departamentului de Sociologie.

4. 1. Raționalizare administrativă. Unul dintre aspectele disfuncționale din acest moment îl reprezintă implicarea inegală a cadrelor didactice în bunul mers al departamentului. Unii dintre noi se implică mai mult decât alții în chestiuni administrative cum ar fi alcătuirea ștatelor, a planurilor de învățământ, a actelor pentru plata cu ora, colectarea fișelor disciplinelor de la colegi/colege, alcătuirea doarelor de acreditare sau reacreditare. De regulă, tot aceiași oameni sunt mai activi pe direcții precum organizarea practicii studenților, depunerea de proiecte de cercetare sau promovarea facultății în rândul viitorilor studenți. Nu neg faptul că aparenta dezorganizare este uneori generată și de acțiunile de la nivele superioare (decanat etc.). Mă refer aici la situațiile în care suntem confrunțați cu cerința de a trimite rapid (în 24 de ore) o serie de documente necesare evaluării din partea unor comitete sau comisii externe, care ne vizitează universitatea.

Lucrurile nu pot continua așa iar soluțiile ar fi, teoretic, o distribuire mai echitabilă a sarcinilor bazată pe o definiție mai clară a atribuțiilor administrative ale fiecăruia. Ar mai fi, desigur,

soluția “externalizării” unor sarcini administrative către secretariat sau doctoranzi. Cea din urmă soluție nu este întru totul fezabilă întrucât secretariatul este deja supra-încărcat de sarcini; doctoranzii pot fi implicați în astfel de sarcini administrative însă nu trebuie să uităm că, de multe ori, și aceștia sunt supra-încărcați cu sarcini de predare/cercetare și cu studiile doctorale/scrierea tezei de doctorat.

În aceste condiții, soluția ar trebui să definim mai clar atribuțiile administrative ale membrilor departamentului și să redistribuim sarcinile. Minimal, fiecare membru al Departamentului ar trebui să aibă actualizate documente precum cv-ul personal, scurtele prezentări biografice, fișele disciplinelor și prezentările cursurilor. Sarcina centralizării acestora va fi atribuită unuia dintre colegi; de asemenea, aceste documente vor trebui să fie disponibile tuturor pe un site intern special dedicat (google drive). De asemenea, schimbările notabile survenite în cv-uri (de ex., noi publicații, participarea la conferințe etc.) ar trebui comunicate rapid persoanei care se va ocupa de site-ul Departamentului, care, așa cum am menționat anterior, necesită o regândire și restructurare.

În ceea ce privește anevoiasa și minuțioasa activitate de alcătuire/actualizare a planurilor de învățământ și a ștatelor, ea cade acum în sarcina câtorva colegi/colege, care sunt și așa supra-încărcați cu alte atribuții. Fără îndoială, alcatuirea ștatelor și a planurilor de învățământ necesită cunoașterea unor reguli administrative. Ar trebui ca membrii departamentului care sunt familiarizați cu aceste reguli să țină câteva seminarii/întâlniri informale în care să explice aceste reguli, dând astfel posibilitatea și altor colegi/colege să se implice în astfel de activități.

Tot la capitolul raționalizare administrativă intră și comunicarea dintre membrii departamentului. În anii anterior, datorită unei structuri IT deficitare, am fost nevoiți să folosim adrese de email proprii (i.e., yahoo, gmail, ymail etc.). Lucrurile s-au schimbat și în prezent toți avem adrese de email instituționale (...@politice.ro). Cu toate acestea, nu toți folosesc aceste adrese astfel că procesul de comunicare rapidă între membrii departamentului sau între departament și decanat sau senat este îngreunat. Minimal, ar trebui alcătuită o listă comună a adreselor de email a tuturor membrilor departamentului; în acest moment, există o astfel de listă dar ea este incompletă și/sau conține adrese neactualizate.

Pe scurt, acțiunile de raționalizare administrativă schițate mai sus sunt extrem de importante. Fără îndoială, funcția de Director al Departamentului implică responsabilități administrative dar sunt o serie de activități precum cele menționate mai sus (i.e., actualizarea cv-urilor, a fișelor disciplinelor etc.) ce constituie responsabilități individuale. Directorul de Departament, în opinia mea, ar trebui să coopereze strâns cu toți membrii departamentului în bunul mers al lucrurilor. Acest lucru este necesar mai ales în condițiile în care oricine ocupă poziția de Director de Departament o face temporar, pentru o perioadă determinată. Ideal ar fi ca această funcție să fie ocupată prin rotație de cât mai mulți dintre membrii departamentului. Implicarea acestora în activitățile de management departamentale îi va pregăti pe viitor pentru preluarea acestei funcții și le va ușura mult sarcinile.

4.2. Creșterea transparenței. În trecut, unele activități precum alcătuirea normelor, a statului de funcții ori chestiunea gradațiilor de merit erau învăluite în mister și puțin cunoscute de către toți membrii departamentului. (În paranteză, notez faptul că unii dintre noi nu manifestau interes pentru cunoașterea în amănunt a unor sarcini laborioase precum alcătuirea planului de învățământ, ștate, dosare de acreditare etc.) În ultimii ani, lucrurile s-au schimbat în bine și s-a reușit implicarea tuturor cadrelor didactice din departament în unele dintre aceste activități. Sunt însă multe lucruri de îmbunătățit la capitolul transparenței. În acest sens,

propun ca deciziile luate de Consiliul de Departament să fie comunicate rapid tuturor membrilor departamentului; de asemenea, deciziile care privesc situația studenților (planuri de învățământ, schimbări curriculare etc.) ar trebui și ele comunicate studenților, prin intermediul website-ului departamentului nostru.

La același capitol, toți membrii departamentului trebuie informați constant de deciziile luate în Consiliul FSP și Senat de către colegii/colegele care vor fi aleși/alese în aceste foruri. Ideal ar fi ca, înaintea întâlnirilor Consiliului de Departament, al FSP sau al Senatului, toți membrii departamentului să fie informați și consultați în legătură cu punctele de discuție/ordinea de zi (în condițiile în care acestea sunt comunicate în avans membrilor respectivelor consilii sau ai Senatului).

Transparentizarea de care vorbesc implică și informarea și consultarea tuturor membrilor departamentului cu privire la angajarea de noi cadre didactice. Criteriile de angajare și promovare sunt formulate în documente accesibile tuturor însă trebuie ca deciziile de scoatere la concurs a unor posturi să facă obiectul unei consultări mai largi, cu toți membrii departamentului (i.e., Ce posturi sunt neacoperite? Ce profil științific și didactic avem în vedere în procesul atragerii de noi resurse umane? etc.) De asemenea, dosarele candidaților ar trebui să facă obiectul unor discuții colegiale; aceste dosare sunt de obicei publicate pe site-ul SNSPA dar cred că ar fi utilă și o analiză, fie ea și informală, a acestor dosare.

4.3. Creșterea rolului Consiliului Departamentului. Din punctul de vedere al normelor interne și al legilor în vigoare, Consiliul Departamentului ar trebui să aibă un rol decisiv în managementul și dezvoltarea instituțională. La acest capitol, lucrurile s-au schimbat în ultimii ani însă este loc de mai bine. În acest sens, propun ca întâlnirile Consiliului Departamentului să aibă loc cu o frecvență mai ridicată. Agenda de discuții a întâlnirilor va trebui comunicată în avans tuturor membrilor departamentului, de la care Consiliul așteaptă reacții/feedback. Concluziile și deciziile adoptate de Consiliul Departamentului vor trebui comunicate imediat colegilor/colegerilor din departament și, evident, forurilor superioare.

Toți membrii departamentului dar mai ales cei ai Consiliului Departamental trebuie să fie conștienți de puterea și importanța acestuia pentru deciziile strategice de viitor. În acest sens, deciziile membrilor consiliului trebuie să aibă în permanență în vedere binele colectiv/interesul Departamentului, lăsând la o parte interesele (“politice”) personale. Relațiile cu alte foruri (Consiliul FSP, Senat) trebuie să fie de cooperare, înțelegere și respect reciproc. Totuși, în situațiile rare în care alte foruri aduc atingere nemeritată intereselor departamentului, membrii Consiliului Departamentului alături de Directorul acestuia trebuie să facă toate eforturile pentru a remedia astfel de situații și pentru a promova interesele departamentului și studenților noștri. Altfel spus, deși pozițiile conflictualiste în plan intern nu fac nimănui bine, nu trebuie să ne sfiim să exprimăm ferm punctele de vedere ale Consiliului Departamentului nostru când situația o impune și când interesele membrilor noștri pot fi afectate.

În finalul acestei secțiuni, țin să precizez că voi milita pentru re-descoperirea ori re-instituirea spiritului de comunitate al departamentului nostru. Din rațiuni ce merită o discuție separată, ne-am îndepărtat unii de ceilalți; suntem, din acest punct de vedere, o colecție de indivizi legați doar prin faptul că lucrăm în aceeași instituție și departament. Știm din ce în ce mai puțin despre preocupările noastre profesionale sau despre noi ca persoane. Trebuie să înțelegem că antipatiile și conflictele latente trebuie lăsate la o parte; putem să ne dezvoltăm ca departament/facultate doar dacă dăm înțietate scopurilor colective și dacă va prevala spiritul comunitar în acțiunile pe care le întreprindem în această instituție.

5. Relațiile cu studenții

În opinia mea, principiile directe care stau la baza relației cu studenții sunt: 1) noțiunile de student-profesor sunt corelative; 2) învățămîntul trebuie centrat pe nevoile studenților, pe profilul cognitiv-cultural al actualelor generații (on-line), fără însă a face rabat de la standarde înalte de evaluare a lor.

Procesul educațional tinde să producă gînditori pasivi, care nu fac decît să reproducă ceea ce li se spune la cursuri și seminarii. În cadrul activităților noastre didactice, ar trebui să punem accentul pe aflarea opiniilor și părerile studenților despre temele cursurilor. Totuși, în încurajarea exprimării unor opinii diverse față de chestiunile prezentate la cursuri trebuie să insistăm asupra faptului că opiniile critice și dezbaterile de idei vor trebui să se bazeze pe subiectele predate. Altfel spus, trebuie să le cerem studenților noștri ca interpretările și argumentele lor critice să fie ancorate solid în bibliografia și tematica ofertei educaționale/cursurilor.

În strînsă legătură cu cele de mai sus, trebuie să cultivăm în rîndurile studenților noștri “imaginația sociologică” – capacitatea de a face legătura între nivelele micro (biografii individuale) și macro ale istoriei, între individ și structuri (sociale, politice, economice) mai largi. Încurajarea spiritului critic are trebui să fie, de asemenea, o constantă a activității noastre de predare. Acest lucru are două componente: 1) raportarea critică (întemeiată) la materialele și temele cursului și 2) raportarea critică la deciziile și politicile adoptate de cei de la vîrfurile societății (puterea). Parafrazîndu-l pe Peter Berger, studenții noștri trebuie să aibă în vedere faptul că de multe ori “lucrurile nu sunt ceea ce par a fi” și că rolul sociologului este de a demitiza, demantela discursul și acțiunile disfuncționale ale politicienilor, atunci cînd acest lucru este necesar. Pe aceeași linie de gîndire, trebuie să îi sensibilizăm pe studenții noștri la multitudinea de probleme (ori drame) social-economice care ne înconjoară. Mai mult, ar trebui să îi încurajăm să se implice în social, pentru rezolvarea (fie ea și parțială/punctuală) a unor probleme.

Evident, sunt de părere că între noi și studenții noștri ar trebui să existe o mai strînsă colaborare și comunicare. Trebuie să eliminăm o parte dintre barierele de comunicare dintre noi. Astfel de bariere există în orice instituție de învățămînt, datorită diferențelor de statut/ poziție între profesor și student/elev. Adeseori, efectele existenței acestor diferențe poziție/putere se concretizează în adoptarea unei viziuni de genul “Noi (studenți) versus Ei (profesori)” și a unei atitudini conflictuale a ambelor tabere. Aici mi-aș dori să facem mai multe eforturi pentru a explica studenților că în procesul de învățămînt suntem implicați în mod egal și că nu putem exista separat unii (profesori) de ceilalți (studenți). Nu în ultimul rînd, cred că ar trebui să stim mai multe și să fim mai atenți la problemele (sociale și economice) ale studenților noștri și – în măsura în care este posibil – să îi ajutăm să le rezolve.

Colaborarea și comunicarea mai strînsă includ și implicarea studenților în activitățile de cercetare ale Departamentului. La acest capitol, așa cum am menționat anterior, avem o experiență bogată și cu rezultate excelente în activități precum sesiunile de practică de teren sau realizarea cercetărilor din cadrul programului departamental “Cartografierea socială a Bucureștiului.” Din păcate, unele activități îi implicau pe studenți s-au desfășurat cu o frecvență mai redusă în ultimii ani și acest lucru trebuie neapărat remediat. Pe acest fundal, propun următoarele direcții de acțiune: 1) continuarea unor inițiative precum “Cafeneaua sociologilor”; 2) organizarea/reluarea sesiunilor de comunicări științifice ale studenților; 3) publicarea lucrărilor premiate la aceste sesiuni sau a lucrărilor de licență/masterat în numere speciale ale revistei departamentului “Societatea reală,” care, așa cum am spus, ar trebui

revitalizată și acreditată; 4) informarea despre și invitarea studenților la evenimente/conferințe care se desfășoară în afara facultății noastre dar care pot prezenta interes pentru pregătirea lor profesională.

În fine, ar trebui să adoptăm ori continuăm o serie de acțiuni care vizează procesul de învățămînt propriu zis dar și comunicarea cu studenții (în sensul de feedback): 1) instituirea unor ore de consultații pentru toți membrii catedrei; 2) continuarea practicii evaluării cursurilor și seminariilor; 3) încurajarea studenților din anii III (licență) sau II (Masterat) de a-și alege cît mai devreme posibil temele lucrărilor de licență/dizertație. Adeseori, ne confruntăm cu situații în care, pe ultima sută de metri (în martie sau aprilie), studenții ne roagă sa le coordonăm lucrările de licență/dizertațiile. De cele mai multe ori, solicitanții nu au nici măcar o idee vagă despre subiectul tezelor/dizertațiilor. Astfel de situații pot și trebuie să fie evitate prin instituirea unui termen limită (e.g. 30 noiembrie al fiecărui an) pînă la care trebuie să își aleagă o temă pentru licență/dizertație și coordonatorii.

6. Profil academic

După cum o atestă cv-ul anexat, principalele coordonate ale experienței mele academice, de cercetare și manageriale sunt următoarele:

Pregătire de specialitate. Mi-am obținut titlul de Doctor în Sociologie de la Universitatea Stanford în 2005. Mai dețin un titlu de Master în Sociologie (Stanford University 1998) și un titlu de Master în Politics and Society (Department of Sociology, Central European University, 1997); sunt absolvent al Facultății de Psihologie, Pedagogie și Sociologie, Universitatea București (1996).

Experiență didactică. În calitate de doctorand la Universitatea Stanford, am predat propriile cursuri (titular) pe următoarele subiecte „Introducere în sociologie,” „Stratificare socială” și „Sociologia societăților socialiste și post-socialiste.” La aceeași universitate, am fost asistent la cursurile „Introducere în sociologie,” „Stratificare socială” și „Sociologia familiei.” De asemenea, am fost lector pe teme de sociologie în cadrul programului „American Language and Culture” al Universității Stanford – un program intensiv destinat studenților de la universități de vîrf din Japonia și Taiwan. În calitate de lector asociat, lector și ulterior conferențiar la FSP/SNSPA, am predat/predau în calitate de titular următoarele cursuri: „Stratificare și inegalități sociale” (învățămînt de licență), „Mobilitate și migrație” (învățămînt de licență), „Metodologia anchetei sociologice” (învățămînt de licență), „Metode și tehnici de cercetare socială și politică” (învățămînt de licență), „Antropologie economică” (Master), „Stratificare și mobilitate socială” (Master), „Introducere în statistică socială” (ID). În total am o experiență didactică de peste 10 ani atît în țară cît și în străinătate. Sunt autor/co-autor al unui număr de 15 articole publicate în reviste de specialitate din România, SUA, Polonia și Ungaria; de asemenea, sunt autor sau co-autor al unui număr de 4 capitole/studii incluse în volume de specialitate publicate în România și SUA.

Experiență de cercetare. În calitate de membru al Departamentului de Sociologie al SNSPA, am fost implicat în următoarele proiecte de cercetare, în ultimii cinci ani:

- Coordonator al cercetărilor de teren din cadrul proiectului de cercetare internă „Cartografierea socială a Bucureștiului” (2010, 2011-2013) inițiat și condus de conferențiar univ. dr Alfred Bulai;
- Coordonator National (alături de Bogdan State) în România pentru proiectul *Trust and Transitions in Modes of Exchange*. Proiectul a fost finanțat printr-un grant al US

- National Science Foundation acordat lui Karen S. Cook (Profesor, Departmentul de Sociologie, Universitatea Stanford) și lui Coye V. Cheshire (Conferentiar, School of Information, Universitatea din California, Berkeley); acest proiect a implicat derularea unor experimente comparative în România și SUA prin intermediul cărora s-a urmărit evidențierea modului în care tranziția de la o formă de schimb la alta (prin „daruri” sau „schimb”) influențează gradul de încredere între partenerii de schimb (2010-2011);
- Director de Proiect “*Ancheta Socială la Nivel European – Runda a 4-a*” (European Social Survey Round 4), Proiect finanțat de CNCSIS prin programul IDEI (2007-2010);

În calitate de Director de Cercetare și ulterior Director General al Centrului de Sociologie Urbană și Regională (CURS) am coordonat 15 studii pentru beneficiari români cu o valoare de minim 50.000 RON și 9 studii pentru beneficiari străini cu o valoare de minim 50.000 RON. Printre beneficiarii români și străini ai acestor studii se numără: Agenția pentru Strategii Guvernamentale, (fostul) Minister al Integrării Europene, Realitatea Media, Ringier România, Centrul de Studii și Cercetări în Domeniul Culturii (actualmente Centrul de Cercetare și Consultanță în Domeniul Culturii), Fundația Friedrich Ebert-România, International Republican Institute (SUA), National Democratic Institute for International Affairs (SUA), Pacific Consultants International (Japonia), TNS-Opinion (Belgia), The World Bank Group (SUA), Roma Education Fund (Elveția/Ungaria) etc. Precizez că lista proiectelor coordonate la CURS include și numeroase alte cercetări a căror valoare a fost mai mică de 50.000 de RON.

Experiență managerială: Vreme de 8 ani (martie 2007 – septembrie 2015) am fost Director General al Centrului de Sociologie Urbană și Regională – CURS, o firmă privată de cercetare socială și de piață. Principalele activități și responsabilități includeau managementul unei firme cu o medie de 10 angajați permanenți și peste 300 de colaboratori externi (operatori de interviu), coordonarea proiectelor de cercetare, analiza datelor, elaborarea de rapoarte de cercetare, reprezentarea instituției în relația cu beneficiari interni și externi și cu mass media. Funcția de Director General mi-a permis să acumulez o experiență însemnată în domeniul cercetării sociale aplicate pentru entități private și publice din țară și străinătate. Experiența managerială dobândită în mediul privat reprezintă un capital pe care voi încerca să-l fructific la maxim în calitate de Director al Departamentului de Sociologie.

Conf. univ. dr. Augustin Stoica