

## Anexa 10

### Plan strategic DPPD 2017 - 2020

#### Preambul

La nivelul internațional ultimii o sută de ani au fost marcați de numeroase reforme educaționale (Garrouste, 2010) cu privire la designul programelor de formare a cadrelor didactice preuniversitare. În același timp, în ultimii ani în România, o serie de probleme din mediul educațional au fost asociate cu calitatea formării cadrelor didactice. Mai mult, în prezent, au apărut diferite inițiative la nivelul politicilor educaționale cu privire la restructurarea sau schimbarea modalității de formare inițială a cadrelor didactice pentru mediul preuniversitar. Este vorba aici, în special, de alternativa oferită formării cadrelor didactice prin masteratul didactic, în detrimentul modalității actuale de formare a cadrelor didactice pentru mediul preuniversitar prin parcurgerea modulelor psihopedagogice oferite de către Departamentele pentru Pregătire Personalului Didactic (DPPD). Se reproșează în special, actualului sistem, că este implementat la nivel de licență și că un masterat ar fi mai eficient, ori că are prea puține credite/durată în timp. La acestea se adăugă faptul că programul de formare psihopedagogică se desfășoară în paralel cu studiile de licență/master, fiindu-i acordată o importanță scăzută de către participanți, care abordează cariera didactică în maniera unei opțiuni secundare. Aceste reproșuri sunt, aproape totdeauna, legate de rezultatele nesatisfăcătoare ale elevilor români la testele internaționale (ex.: PISA, PIRLS, TIMS).

În această conjunctură, DPPD trebuie să manifeste o direcție de dezvoltare proactivă care să anticipeze soluții viabile pentru formarea personalului didactic și să integreze/coopteze în mod organic diferitele categorii de stakeholders. Viziunea noastră de dezvoltare a DPPD din

cadrul UVT este una de natură proactivă care se bazează pe coeziunea și implicarea tuturor titularilor departamentului alături de ceilalți actori implicați de la nivelul UVT. Această viziunea pornește și de la faptul că, conform studiului realizat de Centrul de politici publice al UVT (Preoteasa, 2017), peste 10% din procentul de absolvenți UVT angajați în domeniul în care au studiat se află în domeniul învățământului preuniversitar secundar și/sau superior. Prin urmare, peste 10% din absolvenții UVT angajați pe piața forței de muncă de muncă depind și de programele de formare oferite de DPPD din cadrul UVT.

Ca atare, deviza pe care o promovăm și care va putea fi pusă în practică numai cu suportul întregii comunități academice a DPPD este:

***Coeziune, cooperare și inițiativă academică.***

## CUPRINS

### I. Preambul

### II. Contextul național și internațional, rolul DPPD în formare personalului didactic

#### II.1. Contextul internațional

#### II.2. Contextul național

#### II.3. Contextul regional și local

#### II.4. Contextul instituțional

### III. Principii și valori strategice promovate în DPPD

### IV. Misiunea DPPD

### V. Obiective strategice și operaționale, direcții de acțiune și indicatori de rezultat

#### V.1. Programele de formare inițială a cadrelor didactice

#### V.2. Programe de formare continuă a cadrelor didactice

#### V.3. Cercetare, dezvoltare, inovare

#### V.4. Managementul academic și asigurarea calității

#### V.5. Managementul resurselor umane

#### V.6. Managementul financiar

### VI. Mesaj de final

### VII. Referințe bibliografice

## II. Contextul național și internațional, rolul DPPD în formare personalului didactic

### II.1. Contextul internațional

În cadrul internațional, de-a lungul timpului, sistemelor de formare a personalului didactic le-au fost reproșate o serie de aspecte precum: un accent prea mare pe pregătirea de specialitate și mai puțin pe aspecte relevante pentru predarea la clasă, un curriculum fragmentat, lipsa de rigoare sau un slab interes acordat nevoilor reale ale educabililor ce vor fi pregătiți de către cadrele didactice aflate în formare (Labaree, 2004; Levine, 2006). Deasemenea, disputele au fost foarte des îndreptate și spre aspecte precum: durata formării, tipul de program, practica pedagogică, conținuturile programelor sau construirea de rute alternative care să permită accesul mai rapid la catedră (CDA, 2016).

*Investigarea impactului pe care programele de formare a profesorilor preuniversitari, dar mai cu seamă impactul pe care diverse caracteristici ale acestor programe îl au asupra rezultatelor școlare ale elevilor reprezintă o nevoie majoră a studiilor actuale în vederea dezvoltării cunoașterii relevante pentru progresul domeniului. La nivel internațional, se constată un interes crescând pentru a investiga în mod specific care caracteristici structurale fac ca anumite programe de formare pentru profesori să fie mai eficiente decât altele pentru a pregăti profesori care să crească rezultatele elevilor (Preston, 2016, p1). Așadar, analiza interacțiunilor dintre cum sunt formate (inițial și/sau continuu) cadrele didactice, pe de o parte, și rezultatele școlare ale elevilor lor, pe de altă parte, prin utilizarea de dovezi empirice, reprezintă nucleul central de actualitate al studiilor în domeniul formării personalului didactic preuniversitar.*

*La nivelul practicilor curente programele de formare sunt extrem de diverse de la țară la țară. Vom utiliza în cele ce urmează doar exemple de la nivelul Uniunii Europene (UE) (EACEA, 2012). Programele de formare a cadrelor didactice pentru învățământul secundar*

*inferior au un design variat la nivelul statelor europene. Din cele 34 de cazuri analizate, 6 (ex.: Slovacia, Germania, Belgia ) prezintă programe concurente, 7 (ex.: Spania, Ungaria, Italia) consecutive și în 19 (ex.: România, Olanda, Suedia) cazuri sunt folosite ambele abordări. Analiza duratei studiilor arată că în 4 cazuri (România, Belgia și Portugalia) sunt prezentate programe cu durată de trei ani, 13 (ex.: Danemarca, Lituania, Malta, Norvegia, Anglia etc.) de patru ani, iar în două cazuri (Italia și Germania) programul are o durată de 5 ani. Totodată, în 13 cazuri (ex.: Cehia, Estonia, Irlanda etc.) avem programe de nivel masteral, în alte 19 (ex.: România, Lituania, Malta, Anglia etc.) de nivel licență. Stagiatura de practică pedagogică apare în 11 cazuri (ex.: Austria, Luxemburg, Germania, Irlanda). Dintre acestea în 8 (ex.: Turcia, Irlanda, Anglia) stagiatura este de 1 an și în 3 cazuri (Luxemburg, Germania, Cipru) de doi ani. Astfel, pentru formarea cadrelor didactice din învățământul secundar inferior cel mai întâlnit model de formare este la nivel de licență cu o durată de 4 ani și/sau un an alocat pentru stagiul de practică.*

*Programele de formare a cadrelor didactice pentru învățământul secundar superior prezintă abordări destul de diferite de la țară la țară. Din cele 34 de cazuri analizate, 2 (Slovacia, Germania) prezintă programe concurente, 12 (ex.: Austria, Turcia, Danemarca) consecutive și în 17 (ex.: România, Ucraina, Portugalia) cazuri sunt folosite ambele abordări. Analiza duratei studiilor arată că în 10 cazuri (Belgia, Islanda, Lituania, Norvegia, Anglia etc.) sunt prezentate programe cu durată de patru ani, iar în 2 (Italia și Germania) de cinci ani. Totodată, în 22 cazuri (ex.: Polonia, Estonia, Finlanda etc.) avem programe de nivel masteral, în alte 12 (ex.: Anglia, Irlanda; Belgia etc.) de nivel licență. Stagiatura de practică pedagogică apare în 11 cazuri (ex.: Austria, Luxemburg, Germania, Irlanda). Dintre acestea în 8 (ex.: Estonia, Croația, Turcia, Portugalia) este de 1 an și în 3 cazuri (Luxemburg, Germania, Cipru) de doi ani. Se observă astfel că modelul cel mai întâlnit de formare are o durată de 5 ani,*

incluzând studii masterale. Totodată, anul de stagiu de practică este prezent într-un număr semnificativ de țări.

## II.2. Contextul național

Nevoia eficientizării practicilor de formare din perspectiva impactului lor asupra calității învățământului a atras după sine dezvoltarea de studii și cercetări tot mai complexe pe această tematică. Începuturile studiilor referitoare la acest domeniu putând fi regăsite în SUA cu mult mai bine de 100 de ani în urmă pentru nivelul preuniversitar (Cuban, 1992; Hechinger, 1993) și mai bine de 60 de ani în urmă pentru cel universitar (Hodgson & Wilkerson, 2014). Din păcate, în țara noastră, studii menite să analizeze în mod empiric (prin relevarea de *dovezi empirice/evidence based*) eficiența programelor de formare lipsesc aproape cu desăvârșire. Acest context a susținut și susține în continuare o dezbatere publică acerbă (de multe ori lipsită de consistență, fundament științific și, mai ales, dovezi empirice) asupra problematicii programelor de formare a cadrelor didactice preuniversitare. În ceea ce privește formarea psihopedagogică a personalului didactic universitar, profesorul Dan Potolea (Universitatea din București) remarcă recent, într-un interviu acordat domnului profesor Ioan Neacșu (Universitatea din București), că abordarea la nivel național este încă într-o fază incipientă chiar dacă câteva demersurile notabile (programe de formare continuă și/sau centre de dezvoltare academică) merită să fie menționate (Neacșu, 2017).

Totodată, la nivel național, controversalele amintite anterior sunt întreținute și de aspecte legislative. Legea Educației Naționale (LEN nr. 1/2011) prevăzând mai multe aspecte ale formării personalului didactic nepuse efectiv în practică în acest moment, dar nici abrogate prin alte acte normative. Această stare de fapt reclamă o atitudine proactivă a DPPD și o implicare integrată a stakeholders de la nivel instituțional, local și, de ce nu, regional și național, pentru a

putea contribui într-o manieră eficientă la dezvoltarea instituțională și de sistem a formării personalului didactic.

### II.3. Contextul regional și local

La nivel local, numeroși stakeholders pot fi identificați: IȘJ Timiș (dar și celelalte din zonă), instituții școlare preuniversitare, CCD Timiș (dar și celelalte din zonă), precum și alte instituții de învățământ superior din zonă care oferă programe de formare inițială și/sau continuă a personalului didactic. UVT, prin strategia de dezvoltare instituțională, se dorește a fi un lider de piață în domeniul educației și o instituție implicată social și cultural la nivel local și regional. În acest context, DPPD trebuie să dezvolte parteneriate strategice cu diverși stakeholders cheie care pot contribui la creșterea impactului și vizibilității DPPD din UVT pe piața forței de muncă educațională din regiune. Elaborarea strategiei de dezvoltare instituțională a DPPD din UVT trebuie să țină cont, totodată, și de concurența regăsită în oferta de programe a celorlalte universități (în special cele de tip comprehensive) din regiune.

### II.4. Contextul instituțional

La nivelul UVT, DPPD colaborează cu cele 11 facultăți ale universității. Majoritatea din aceste facultăți au departamente cu profil didactic. Această, situație coroborată cu procentul de peste 10% de angajați în învățământul secundar și/sau superior din totalul absolvenților UVT angajați în domeniul de studiu constituie o mare oportunitate și totodată responsabilitate instituțională pentru departament. Mai multe decât atât, în UVT există două departamente (Departamentul de Științe ale Educației și Departamentul de Psihologie), precum și un centru (Centrul de Dezvoltare Academică) care includ specialiști cu preocupări în domeniul formării personalului didactic și care sunt parteneri strategici ai DPPD. Creșterea colaborării cu aceste

entități, precum și cu celelalte departamente ale facultăților UVT poate contribui la dezvoltarea strategică a DPPD și a calității programelor oferite de către DPPD.

### III. Principii și valori strategice promovate în DPPD

Principiile și valorile strategice ale prezentei propuneri de plan managerial sunt asumate din planul managerial al rectorului UVT, Prof. univ. dr. Gabriel Marilen PIRTEA. DPPD este structură academică și de cercetare științifică a UVT, prin urmare asumarea principiilor și valorilor UVT la nivel de departament vine pe cale de consecință în mod firesc și natural pentru a contribui la dezvoltarea instituțională a culturii organizaționale promovate în UVT. Astfel, cele 10 principii, așa cum apar ele în planul managerial al rectorului UVT sunt următoarele:

- ❖ Libertate academică
- ❖ Solidaritatea academică și respect reciproc
- ❖ Diversitate
- ❖ Personalizare
- ❖ Transparență
- ❖ Onestitate
- ❖ Profesionalism și excelență
- ❖ Cunoaștere avansată și transdisciplinaritate
- ❖ Recunoașterea meritului
- ❖ Responsabilitatea individuală și publică



#### IV. Misiunea DPPD

Misiunea DPPD este profesionalizarea în cariera didactică, formarea inițială, formarea continuă și perfecționarea personalului didactic din învățământul preșcolar, primar, gimnazial, liceal, postliceal și superior.

#### V. Obiective strategice și operaționale, direcții de acțiune și indicatori de rezultat

În prezenta propunere de plan managerial, setul de obiective (strategice și operaționale), direcții de acțiune și indicatori de rezultat este conceput pe șase dimensiuni strategice de dezvoltare a DPPD: 1. *Programele de formare inițială a cadrelor didactice*; 2. *Programe de formare continuă a cadrelor didactice*; 3. *Cercetare, dezvoltare, inovare*; 4. *Managementul academic și asigurarea calității*; 5. *Managementul resurselor umane* și 6. *Managementul financiar*. Ca atare, pentru fiecare din aceste dimensiuni va fi prezentat un obiectiv strategic, obiective operaționale, direcții de acțiune aferente acestor obiective și indicatori de rezultat.

## V.1. Programe de formare inițială a cadrelor didactice

### Obiectiv strategic

**O1.** *Orientarea către proiectarea și implementarea unui proces de învățământ centrat pe student și dezvoltare de competențe care să permită pregătirea studenților pentru o viitoare carieră didactică.*

### Obiective operaționale

**O1.1.** - creșterea și consolidarea coerenței curriculare longitudinale și verticale între disciplinele programelor de studiu oferite de DPPD pentru formarea inițială în carieră.

**O1.2.** - creșterea și consolidarea complementarității curriculare între disciplinele programelor de formare inițială oferite de DPPD și disciplinele de specialitate oferite de celelalte departamentele ale UVT pentru asigurarea unei pregătiri profesionale eficiente pentru exercitarea profesiei didactice.

**O1.3.** - creșterea gradului de adaptare a abordărilor instructiv-educative din cadrul disciplinelor oferite de DPPD față de specificul diferitelor specializări ale studenților UVT.

### Direcții de acțiune

**D1.1.** - construirea de echipe interdisciplinare pentru elaborarea de programe, strategii instructiv-educative și mijloace didactice care să stimuleze o abordare centrată pe student și formare de competențe precum și coerența și complementaritatea curriculară între programele oferite de DPPD, dar și între acestea și pregătirea de specialitate oferită de diversele departamente ale UVT.

**D1.2.** - elaborarea de suporturi de curs și/sau seminar adaptate specificului diferitelor specializări didactice aferente specializărilor diferitelor departamente ale UVT.

**D1.3.** - semnarea de parteneriate cu școlii de aplicație și practică pedagogică pentru eficientizarea implementării stagiilor de practică pedagogică din cadrul programelor DPPD.

**D1.4.** - accesarea și implementarea de proiecte strategice cu finanțare națională și internațională pentru stimularea calității formării inițiale a cadrelor didactice preuniversitare.

**D1.5.** - dezvoltarea de parteneriate strategice cu departamentele UVT.

### **Indicatori de rezultat**

**I1.1.** - suporturi de curs și/sau seminar adaptate specificului diferitelor specializări didactice ale UVT.

**I1.2.** - încărcarea pe platforma e-uvt a suporturilor de curs/seminar și a mijloacelor didactice elaborate pentru fiecare disciplină din planurile de învățământ pentru formare inițială în vederea exercitării profesiei didactice.

**I1.3.** - echipe interdisciplinare de lucru alcătuite din titular ai DPPD, din titulari ai UVT de la diverse specializări, dar și din practicieni din mediul preuniversitar.

**I1.4.** - implementarea a două proiecte POCU care să susțină atingerea indicatorilor anteriori: unul dedicat adaptării abordărilor și mijloacelor didactice la specificurile diferitelor specializări ale UVT și cel de al doilea dedicat asigurării calității practicii pedagogice.

**I1.5.** - dublarea numărului de studenți de la nivelul UVT care urmează cursurile programelor de pregătire psihopedagogică.

**I1.6.** - cel puțin 5 școli de aplicație și practică pedagogică.

## V.2. Programe de formare continuă a cadrelor didactice

### Obiectiv strategic

**O2.** *Creșterea impactului DPPD din UVT la nivelul învățământului local și regional prin implicarea proactivă în programele de formare continuă a cadrelor didactice preuniversitare.*

### Obiective operaționale

**O2.1.** - creșterea numărului de cadre didactice care optează pentru a susține gradele didactice la DPPD din UVT.

**O2.2.** - stimularea creșterii calității și aplicabilității lucrărilor de gradul I din perspectivă metodică și a aplicării propriu-zise la clasă.

**O2.3.** - stimularea calității științifice a cercetărilor elaborate în cadrul lucrărilor de gradul I din perspectiva abordărilor empirice și a aplicabilității la clasă.

### Direcții de acțiune

**D2.1.** - semnarea de parteneriate strategice cu ISJ-uri, CCD-uri și instituții școlare preuniversitare pentru stimularea personalului didactic preuniversitar pentru a alege ca centru de formare DPPD din cadrul UVT.

**D2.2.** - construirea unei baze de date online cu lucrările de gradul I, dar și cu materiale de pregătire psihopedagogică și de specialitate pentru susținerea examenelor de grad.

**D2.3.** - optimizarea numărului de coordonări de lucrări de grad/cadru didactic astfel încât să se stimuleze o abordare calitativă a acestora.

**D2.4.** - programe de pregătire a coordonatorilor de lucrări de gradul I pentru susținerea cercetărilor empirice în educație.

**D2.5.** - ofertarea de programe de formare continuă de acumulare de credite profesionale transferabile.

**D2.6.** - accesarea și implementarea de proiecte strategice cu finanțare națională și internațională pentru stimularea calității formării continue a cadrelor didactice preuniversitare.

### **Indicatori de rezultat**

**I2.1.** - dublarea numărului de cadre didactice care optează pentru obținerea gradelor didactice la UVT.

**I2.2.** - o bază de date cu lucrări de gradul I și materiale utile pentru pregătirea psihopedagogică continuă a cadrelor didactice preuniversitare.

**I2.3.** - cel puțin 100 de cadre didactice care beneficiază anual de programe de formare continuă pentru a obține credite profesionale transferabile.

**I2.4.** - cel puțin 10 parteneriate strategice cu actori de referință pentru formarea continuă a personalului preuniversitar (IȘJ, CCD, licee și școli).

**I2.5.** - creșterea numărului de experți la nivelul UVT pregătiți pentru a coordona și implementa la nivel înalt calitativ lucrările de gradul I și inspecțiile speciale aferente.

**I2.6.** - implementarea unui proiect POCU pentru stimularea calității formării continue a personalului didactic preuniversitar.

### V.3. Cercetare, dezvoltare, inovare

#### Obiectiv strategic

**O3.** *Dezvoltarea unui mediu de cercetare competitiv la nivel național și internațional prin stimularea unor direcții de cercetare specifice diferitelor specializări ale titularilor DPPD pentru a analiza prin abordări empirice efectul programelor DPPD asupra calității formării personalului didactic și asupra calității activităților educaționale realizate de absolvenții DPPD.*

#### Obiective operaționale

**O3.1.** - stabilirea direcțiilor strategice pentru activitatea de cercetare a fiecărui titular al departamentului.

**O3.2.** - dezvoltarea unei culturi a calității cercetării orientată spre publicații cu relevanță internațională și națională pentru fiecare domeniu specific titularilor DPPD.

**O3.3.** - stimularea abordărilor de cercetare interdisciplinare între titularii DPPD, dar și între titulari și specialiști din alte departamente ale UVT.

#### Direcții de acțiune

**D3.1.** - constituirea de echipe interdisciplinare de cercetare pentru a stimula derularea de cercetări cu relevanță națională și internațională.

**D3.2.** - susținerea inițiativelor de cercetare ale titularilor DPPD pentru publicarea de articole cu relevanță națională și internațională.

**D3.3.** - stimularea derulării de cercetări empirice pentru analiza impactului programelor de formare oferite de DPPD.

#### Indicatori de rezultat

**I3.1.** - dublarea numărului de proiecte de cercetare depuse de titularii DPPD în competițiile naționale de cercetare - dezvoltare - inovare.

**I3.2.** - creșterea numărului de articole publicate în jurnale și edituri de referință națională și internațională de către titularii DPPD.

**I3.3.** - creșterea numărului de cercetări empirice care să analizeze impactul programelor oferite de DPPD astfel încât deciziile de îmbunătățirea a calității programelor DPPD să fie luate pe baza dovezilor empirice colectate.

## V.4. Managementul academic și asigurarea calității

### Obiectiv strategic

**O4.** *Aplicarea principiilor de management orientat spre performanță academică și asigurare continuă a calității în procesul de management al DPPD văzut ca unul de tip participativ.*

### Obiective operaționale

**O4.1.** - promovarea unui stil de management participativ descentralizat prin asumarea deciziilor și răspunderilor de către fiecare titular al DPPD în direcțiile de implicare asumate.

**O4.2.** - stimularea inițiativelor și propunerilor titularilor DPPD în abordarea direcțiilor strategice de dezvoltare a departamentului.

**O4.3.** - asigurarea unui management eficient prin elaborarea de planuri operaționale anuale dedicate departamentului ca întreg dar și fiecareia din cele 7 direcții de acțiune strategice ale DPPD.

**O4.4.** - implementarea instrumentelor de control al calității manageriale pentru asigurarea predictibilității acțiunilor DPPD.

### Direcții de acțiune

**D4.1.** - crearea de proceduri de lucru pentru fiecare din activitățile strategice ale DPPD.

**D4.2.** - constituirea de echipe de lucru și implementare a direcțiilor strategice ale DPPD.

**D4.3.** - diviziunea echitabilă a sarcinilor și responsabilităților între membrii consiliului DPPD, dar și la nivelul titularilor departamentului.

**D4.4.** - asigurarea unui sistem de recompensare bazat pe meritocrație.

**D4.5.** - derularea activității DPPD în conformitate cu normele ARACIS.

### Indicatori de rezultat

**I4.1.** - existența unor proceduri eficiente pentru fiecare din activitățile strategice ale departamentului.



**I4.2.** - responsabil și echipe de lucru pentru fiecare direcție de dezvoltare strategică a DPPD.

**I4.3.** - realizarea indicatorilor de rezultat aferenți celorlalte șase dimensiuni strategice manageriale ale departamentului (din perspectiva faptului că această dimensiune este una de suport instituțional pentru dezvoltarea departamentului).

## V.5. Managementul resurselor umane

### Obiectiv strategic

**O5.** *Dezvoltarea capitalului umana al DPPD într-un mediu colegial baza pe cooperare, coeziune, libertate și viziune academică pentru stimularea performanței academice și instituționale care să contribuie la creșterea prestigiului departamentului la nivel instituțional, național și internațional.*

### Obiective operaționale

**O5.1.** - promovarea coeziunii de grup la nivelul departamentului.

**O5.2.** - promovarea cooperării între titularii DPPD pentru stimularea dezvoltării personale și profesionale orientată spre performanță.

**O5.3.** - stimularea și susținerea inițiativelor individuale și de grup ale titularilor departamentului.

**O5.4.** - susținerea participării titularilor DPPD la programe și stagii de formare profesională.

### Direcții de acțiune

**D5.1.** - constituirea de echipe de lucru pe teme didactice și de cercetare.

**D5.2.** - realizarea de parteneriate strategice care să stimuleze participarea titularilor DPPD la activități de formare profesională.

**D5.3.** - susținerea promovării în ierarhia gradelor didactice universitare pe reperi meritocratice transparente.

### Indicatori de rezultat

**I5.1.** - dublarea numărului de titulari ai DPPD care participă la programe și acțiuni de formare profesională continuă.

**I5.2.** - constituirea de echipe interdisciplinare funcționale pentru abordarea diferitelor aspecte de cercetare și/sau instituționale ale DPPD.

**I5.3.** - echilibrarea piramidei posturilor didactice din DPPD astfel încât să corespundă normelor ARACIS și instituționale.

## V.6. Managementul financiar

### Obiectiv strategic

**O6.** *Asigurarea unui management financiar riguros și eficient orientat spre atragerea de fonduri pentru susținerea calității procesului de învățământ și recompensarea meritocratică a personalului implicat în activitatea DPPD.*

### Obiective operaționale

**O6.1.** - creșterea veniturilor DPPD din finanțarea de bază alocată pe student înscris la programul de formare nivel I.

**O6.2.** - creșterea veniturilor DPPD din finanțarea obținută prin implementarea nivelului I postuniversitar și a nivelului II.

**O6.3.** - creșterea veniturilor DPPD din finanțarea obținută pentru programele de formare continuă de tip grade didactice.

**O6.4.** - creșterea veniturilor DPPD prin derularea de programe de formare continuă pentru acumularea de credite profesionale transferabile.

**O6.5.** - asigurarea transparenței gestionării veniturilor DPPD.

### Direcții de acțiune

**D6.1.** - stimularea creșterii numărului de beneficiari ai programelor de formare ale DPPD, atât la nivelul formării inițiale, cât și la nivelul formării continue.

**D6.2.** - realizarea de parteneriate strategice cu școli de aplicație pentru a eficientiza costurile programelor de practică pedagogică.

**D6.3.** - creșterea numărului de programe de formare continuă oferite și implementate de către DPPD.

**D6.4.** - atragerea de fonduri prin scrierea și accesarea de programe de dezvoltare instituțională.

**D6.5.** - susținerea unor costuri curente ale activității DPPD prin programe și proiecte susținute financiar prin atragere de fonduri.

### **Indicatori de rezultat**

**I6.1.** - realizarea unei balanțe financiare pozitive la nivelul DPPD până la finalul mandatului.

## VI. Mesaj de final

Stimați și dragi colegi,

Proiectul pe care îl propun reprezintă asumarea de către mine a responsabilității de a fi cel care va contribui alături de noi toți la dezvoltarea unui climat de cooperare, colegialitate, liberate și inițiativă academică care să permită departamentului nostru să-și păstreze și să-și dezvolte prestigiul academic la nivel instituțional, național și internațional. Personal cred în puterea de grup și coeziune a colectivului DPPD și am convingerea că împreună prin cooperare, respect reciproc și sprijin instituțional vom putea asigura un proces de învățământ performant pentru studenții noștri și un climat organizațional în care toți să putem progresa profesional în direcția pe care singuri ne-o asumăm ca fiind propria noastră direcție strategică și care să contribuie prin complementaritate cu cele asumate de către ceilalți colegi la dezvoltare treptată a departamentului nostru.

Demersul pentru care îmi doresc să-mi asum responsabilitatea este unul care înainte de toate înțelege printr-un departament, oamenii din interiorul departamentului. Un departament viu, dinamic și performant este făcut din oameni vii, dinamici și performanți. Un asemenea spirit poate domni în departamentul nostru în condițiile în care noi toți vom manifesta forță de coeziune, vom fi deschiși la cooperare și ne vom manifesta liber inițiativele profesionale, cu demnitate și conștiință profesională.

Vă spun astfel atenției această inițiativă pentru a fi analizată și pentru a vă alătura ei într-un demers colectiv de asumarea a rolului și misiunii noastre de a forma cadre didactice astfel încât DPPD din UVT să devină un actor important în formarea personalului didactic la nivel local, regional și național.

## VII. Referințe bibliografice

- EACEA/Eurydice. (2012). *Key Data on Education in Europe 2012*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Garrouste, C. (2010). *100 Years of Educational Reforms in Europe: a contextual database*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Preoteasa, V. (2017). Raport de cercetare prezentat în Consiliul UVT în aprilie 2017. Universitatea de Vest din Timișoara: Centrul de Politici Publice.
- Preston, C. (2016). University-Based Teacher Preparation and Middle Grades Teacher Effectiveness. *Journal of Teacher Education*, 68(1), 1-15.
- CDA. (2016). *Formarea inițială a cadrelor didactice preuniversitare. Programe de licență cu specializare multiplă. Date empirice și exemple de-a lungul globului*. Timișoara, Timiș: Universitatea de Vest din Timișoara, Centrul de Dezvoltare Academică. Coordonatori: Mădălin Bunoiu și Ilie D. Marian.
- Cuban, L. (1992). What happens to reforms that last? The case of the junior high school. *American Educational Research Journal*, 29(2), 227-251.
- Hechinger, F. (1993). Schools for teenagers: A historic dilemma. *Teachers College Record*, 94(3), 524-539.
- Hodgson, C. S., & Wilkerson, L. (2014). Faculty development for teaching improvement. in *Faculty development in the health professions*, edited by Yvonne Steinert, 29 - 52. Innovation and changes in professional Education 11, Springer Science + Business Media Dordrecht.
- Labaree, D. F. (2004). *The trouble with ed schools*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Levine, A. (2006). *Education school teachers*. Washington, DC: The Education Schools Project.
- Neacșu, I. (2017). Interviu cu Prof. univ. emerit dr. Dan Potolea, la aniversarea a 75 de ani, (pp. 7 - 25). în Neacșu, I., Iucu, R. B., & Marin E. (Eds.). *Calitatea proiectelor/programelor de formare - construcție, implementare, evaluare. Volum omagial dedicat profesorului Dan Potolea*. București: ARS Docendi, Universitatea din București.

Cu prețuire,  
Timișoara, la 09.05.2017

Conf. univ. dr. Marian D. ILIE