



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRED 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Program de evaluare instituțională

Proiectul *Program de evaluare instituțională “Performanță în cercetare, performanță în activitatea didactică – calitate, diversitate și inovare în universitățile din România”*

Universitatea „Politehnica” din Timișoara

RAPORT DE EVALUARE

Noiembrie 2012

Echipa:

Carles Solà, Președinte
Marian Dzimko
Christos Nikolaou
Asnate Kazoka
Terhi Nokkala, Coordonatorul echipei



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



IEP

EUA-Institutional Evaluation Programme



EUA

European University Association

Cuprins

1.	Introducere.....	4
	1.1 Programul de Evaluare Instituțională	
	1.2 Universitatea „Politehnica” din Timișoara și contextul național	
	1.3 Procesul de autoevaluare	
	1.4 Echipa de evaluare (numită în continuare echipa)	
2.	Conducerea și luarea deciziilor la nivel instituțional.....	8
	2.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?	
	2.2 Activitatea de conducere: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?	
	2.3 Monitorizare: Cum poate instituția să își evalueze eficiența?	
	2.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?	
3.	Activitate didactică.....	12
	3.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?	
	3.2 Activitatea de conducere: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?	
	3.3 Monitorizare: Cum poate instituția să își evalueze eficiența?	
	3.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?	
4.	Cercetare.....	16
	4.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?	
	4.2 Activitatea de conducere: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?	
	4.3 Monitorizare: Cum poate instituția să își evalueze eficiența?	
	4.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?	
5.	Servicii către societate.....	20
	5.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?	
	5.2 Activitatea de conducere: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?	



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

5.3	Monitorizare: Cum poate instituția să își evalueze eficiența?	
5.4	Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?	
6.	Cultura calității.....	23
6.1	Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?	
6.2	Activitatea de conducere: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?	
6.3	Monitorizare: Cum poate instituția să își evalueze eficiența?	
6.4	Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?	
7.	Internaționalizare.....	25
7.1	Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?	
7.2	Activitatea de conducere: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?	
7.3	Monitorizare: Cum poate instituția să își evalueze eficiența?	
7.4	Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?	
8.	Concluzii.....	27
9.	Anexă.....	31



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



IEP

EUA-Institutional Evaluation Programme



EUA

European University Association

1. Introducere

Acest raport este rezultatul evaluării Universității „Politehnica” din Timișoara. Evaluarea s-a efectuat în 2012, în cadrul proiectului “Performanță în cercetare, performanță în activitatea didactică - calitate, diversitate și inovare în universitățile din România” care are ca scop întărirea componentelor fundamentale ale universităților românești, precum autonomia și administrația, prin îmbunătățirea calității și a managementului.

Evaluările au loc în contextul reformelor majore din sistemul de învățământ superior și sunt în conformitate cu prevederile legii educației din 2011 și cu diferitele acte normative aferente.

Deși evaluările instituționale și acreditările au loc în contextul unei reforme generale, fiecare universitate este evaluată de către o echipă PEI independentă, conform metodologiei PEI descrise mai jos.

1.1 Programul de Evaluare Instituțională

Programul de Evaluare Instituțională (PEI) este o componentă independentă a Asociației Universităților Europene (AUE) care efectuează evaluări ale instituțiilor participante cu scopul sprijinirii dezvoltării managementului lor strategic și a unei culturi interne a calității. PEI este membru plin al Asociației Europene pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (ENQA - European Association for Quality Assurance in Higher Education) și este înscris în Registrul European pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (EQAR - European Quality Assurance Register for Higher Education).

Trăsăturile definitorii ale Programului de Evaluare Instituțională sunt:

- accent pronunțat pe etapa de autoevaluare
- perspectivă europeană
- abordare de tip „peer-review”
- sprijin pentru îmbunătățire

PEI este focalizat pe instituție ca întreg și nu pe programele sau pe unitățile de studiu individuale. El este focalizat:

- pe procesele de luare a deciziilor și structurile instituționale și pe eficiența managementului strategic
- pe relevanța acțiunilor interne de asigurare a calității și pe măsura în care rezultatele acestora sunt folosite în luarea deciziilor și în managementul strategic, precum și pe lacunele percepute în aceste mecanisme interne.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Evaluarea trebuie să răspundă la patru întrebări cheie care relevă o abordare de tip *fitness for purpose* (potrivire pentru scop) :

- Ce își propune instituția să realizeze?
- Cum încearcă instituția să realizeze ce și-a propus?
- Cum realizează instituția ceea ce și-a propus funcționează?
- Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?

1.2 Universitatea „Politehnica” din Timișoara și contextul național

Universitatea „Politehnica” din Timișoara (UPT), înființată în 1920, se află în partea de vest a României, în orașul Timișoara, care are aproximativ 300.000 de locuitori. Mai multe companii străine, majoritatea din țări ale Uniunii Europene, și-au deschis filiale în Timișoara, date fiind costurile de producție scăzute, situarea convenabilă în apropiere de granița cu Ungaria și Serbia și forța de muncă de înaltă calificare constituită în special din absolvenții ai UPT. Rata șomajului în Timișoara este foarte scăzută.

Învățământul universitar din România a trecut prin mai multe schimbări operaționale în ultimii ani. Noua lege a educației care a intrat în vigoare în 2011 a conferit universităților mai multă autonomie, însoțită de o schimbare a conducerii și a structurilor organizatorice ale universităților. Componenta conducerii universităților românești s-a schimbat odată cu noua lege. Mai mult, toate universitățile românești au fost clasificate în trei categorii: universități de cercetare avansată și educație, universități de educație și cercetare științifică sau universități de educație și creație artistică, și universități centrate pe educație. Toate programele de studiu au fost de asemenea evaluate și clasificate în categorii de la A la E, în funcție de resurse și de performanță. Clasificarea universităților și a programelor de studiu poate avea, în viitor, consecințe asupra finanțării lor, însă detaliile aferente nu au fost încă stabilite. UPT este plasată în categoria universităților de cercetare avansată și educație, și toate programele sale de studiu se situează în primele trei categorii.

Finanțarea universităților s-a confruntat cu reduceri importante în ultimii ani datorită climatului economic, cea mai cunoscută fiind reducerea salariilor cu 25% în anul 2010. Finanțarea cercetării a fost de asemenea redusă. În 2012 Uniunea Europeană a suspendat unele programe bazate pe fonduri structurale din România, invocând nereguli financiare, ceea ce a afectat în plus bugetul universităților. Stabilitatea sistemului de învățământ a fost de asemenea afectată de schimbarea repetată, într-o perioadă scurtă de timp, a miniștrilor responsabili cu învățământul superior. Țara așteaptă noi alegeri parlamentare în decembrie 2012.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013

IOSOPHRD

EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

1.3 Procesul de autoevaluare

Procesul de autoevaluare a fost asumat de o echipă de autoevaluare numită de Rectorul universității, prof. Viorel Aurel Șerban. Coordonarea generală a procesului de autoevaluare a fost asigurată de către prorectorul Prof. Corneliu Davidescu.

Echipa de autoevaluare a fost condusă de:

- Prof. Toma L. Dragomir (Departamentul de Automatizări și informatică aplicată) - director al Direcției Generale de Asigurare a Calității.

Cealalți membri ai echipei au fost:

- Prof. Marius Crișan (Departamentul de calculatoare) – Directorul Comisiei de Asigurare a Calității din cadrul Facultății de Automatică și Calculatoare;
- Dr. Mirela Pop (Departamentul de Comunicare și limbi străine) – Prodecan al Facultății de Științe ale comunicării;
- Prof. Mircea Popa – Prorector al UPT, responsabil cu procesul de învățământ;
- Prof. Dan Lascu (Directorul Departamentului de Electronică aplicată);
- Dr. Mugurel Gabriel Dragomir (Directorul Departamentului de Pregătire a personalului didactic);
- Prof. Valeriu Dolga (Departamentul de Mecatronică) – membru al Senatului UPT;
- D-I Cristian Vladimir Telescu (Direcția General Administrativă) – Director tehnic al UPT;
- D-I Vasile Rușeț – Director al Direcției Antreprenoriat a UPT;
- Dr. Daniel Hădărugă (Departamentul de Chimie aplicată și ingineria compușilor organici și naturali) – membru al senatului UPT;
- Dr. Liviu Cădariu-Brăiloiu (Departamentul de Matematică) – membru al Senatului UPT și
- D-I Norbert Kazamer (student) – membru al Consiliului de Administrație al UPT.

Raportul de autoevaluare a fost întocmit pe baza unei serii de chestionare trimise diferitelor componente ale comunității universitare iar raportul final este disponibil pe site-ul universității. Cu toate că după parcurgerea raportului de autoevaluare și a anexelor acestuia echipa PEI a rămas multe întrebări deschise, cele două vizite de evaluare precum și materialele suplimentare puse de către universitate la dispoziția echipei, la cererea acesteia, au oferit echipei o bună înțelegere a universității, a punctelor sale tari și a celor slabe.

1.4 Echipa de evaluare

Raportul de autoevaluare al Universității „Politehnica” din Timișoara, incluzând anexele aferente, a fost trimis echipei de evaluare (numită în continuare echipa) la data de 21 mai 2012. Vizitele echipei la Universitatea „Politehnica” din Timișoara au avut loc în 14 și 15 iunie 2012 și în perioada 31 octombrie –



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



2 noiembrie 2012. În intervalul dintre vizite universitatea a pus la dispoziția echipei documentație suplimentară.

Echipa de evaluare a fost formată din:

- Profesor Carlos Solà – fost Rector al Universității Autonoma de Barcelona, Spania, Președinte
- Profesor Marian Dzimko – Prorector al Universității Zilina, Slovacia
- Profesor Christos Nikolaou – fost Rector al Universității din Creta, Grecia
- D-șoara Asnate Kazoka - studentă, Facultatea de Știința Calculatoarelor și Tehnologia Informației, Universitatea Tehnică din Riga, Letonia
- Dr. Terhi Nokkala – cercetător, Universitatea Jyväskylä, Finlanda, coordonatorul echipei.

Echipa mulțumește Rectorului și echipei sale, echipei de autoevaluare și întregii comunități academice pentru primirea caldă și ospitalitatea manifestate pe parcursul celor două vizite. Acest lucru a înlesnit sarcina echipei, creând totodată o atmosferă de lucru plăcută. De asemenea, dorim să mulțumim atât partenerilor externi ai universității cât și interpreților și persoanei de contact UEFISCDI, care ne-au ajutat foarte mult în acțiunea noastră.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

2. Conducerea și luarea deciziilor la nivel instituțional

2.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?

Conform Cartei universității, misiunea Universității „Politehnica” din Timișoara este următoarea:

- „a) să genereze, respectiv să transfere către societate cunoaștere prin cercetare științifică avansată, cercetare, dezvoltare și inovare, prin diseminarea rezultatelor prin publicare și / sau implementare;
- b) să asigure formare profesională superioară, de nivel universitar – după caz: în paradigma Bologna, pe toate cele trei cicluri ale acesteia – licență, masterat, doctorat – sau în sistem reglementat special –, precum și de nivel postuniversitar, în acord cu conceptul de învățare pe tot parcursul vieții, în scopul dezvoltării personale și inserției profesionale a individului și în scopul satisfacerii nevoii de competență a mediului social;
- c) să contribuie la stabilirea direcțiilor de dezvoltare a societății, în plan local, regional, național și internațional;
- d) să cultive, să promoveze și să apere valori fundamentale cristalizate pe parcursul evoluției omenirii: libertatea de gândire, de exprimare și de acțiune, dreptatea, adevărul, echitatea, cinstea, corectitudinea, demnitatea, onoarea.”

2.2 Activitatea de conducere: Cum reușește instituția să realizeze ce și-a propus?

Structuri de conducere

Universitatea „Politehnica” din Timișoara se află în prezent într-o perioadă de schimbări. Autoritatea supremă în materie de decizie este Senatul, compus din reprezentanți aleși ai diferitelor departamente și studenți (studenții dețin 25% din numărul de locuri). Funcția de membru ales al Senatului nu este compatibilă cu deținerea unei poziții de rector, prorector, decan, prodecan sau director de departament. Managementul curent al universității este responsabilitatea Consiliului de Administrație compus din rector, prorectori și decanii tuturor facultăților. Noua legislație și noua Cartă a universității au adus cu sine o nouă structură de conducere și o nouă repartizare a sarcinilor între facultăți și departamente. Deși departamentele se situează la același nivel cu facultățile în cadrul ierarhiei interne a universității, directorii de departamente nu sunt membri ai Consiliului de Administrație sau ai Senatului. În această privință, universitatea și-a exprimat intenția de a atenua eventualele problemele cauzate de această dualitate structurală prin înființarea de comisii (subordonate Consiliului de Administrație) care să reunească decanii și directorii de departamente.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Universitatea „Politehnica” din Timișoara și-a ales recent un nou rector care a deținut deja două mandate de prorector. Rectorul și-a ales propria echipă de prorectori iar universitatea a finalizat, de asemenea, procesul de alegere a decanilor și prodecanilor facultăților.

Conducerea facultăților este responsabilitatea decanilor, prodecanilor și a consiliilor facultăților care se compun din membri aleși din departamente (care pot fi și directori de departamente) și 25% studenți. În plus, facultățile au board-uri pentru fiecare specializare (program de studii) coordonată de facultate. Pentru nivelurile de licență și master board-urile sunt separate. Board-urile sunt formate din personal didactic, studenți și membri externi. Departamentele au de asemenea un consiliu al departamentului compus din membri aleși din personalul didactic al respectivului departament. Consiliile departamentelor nu includ studenți.

Finanțare

Universitatea primesc finanțarea de bază de la stat în funcție de numărul de locuri de studii alocate programelor de studii. Finanțarea de bază se acordă potrivit unei formule în care aproximativ 70% corespunde numărului de studenți înmulțit cu coeficienții de cost raportați la costurile diferențiate ale diferitelor programe de studii și aproximativ iar aproximativ 30% corespunde unei serii de indicatori de performanță. Datorita includerii în categoria universităților de cercetare avansată și educație, este posibil ca UPT să beneficieze în viitor de o finanțare mai mare. Finanțarea de bază acoperă costurile de învățământ cum sunt salariile și alte costuri operaționale care vizează activitatea didactică, în timp ce costurile aferente activității de cercetare sunt acoperite de granturi și contracte de cercetare.

Totodată, universitatea poate admite un anumit număr de studenți care își plătesc taxa de școlarizare, acest număr fiind de asemenea alocat fiecărui program de studii în funcție de calitate și capacitate. Numărul total de studenți este, însă, obținut prin acreditare națională. Cifra de școlarizare anuală este stabilită în acord cu recomandarea ARACIS care precizează atât numărul de studenți finanțați de stat, cât și numărul maxim de studenți cu taxă pentru fiecare program de studii.

Salariul minim și maxim pentru fiecare categorie de personal este reglementat la nivel național. Salariul unei persoane depinde de vechime dar și de numărul de cursuri predate și de numărul de studenți. Personalul implicat activ în cercetare poate primi o bonificație de până la 20% din salariu ca recompensă pentru producția mare de rezultate în cercetare.

Universitatea a reușit să mențină un nivel stabil al cheltuielilor în ultimii ani în ciuda reducerilor semnificative de buget pentru finanțarea de bază. Totuși, echipa realizează că pe termen lung bugetele reduse alocate învățământului și cercetării pot constitui probleme reale pentru universitate.

2.3 Monitorizare: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?

Deoarece atât împărțirea sarcinilor între facultăți și departamente cât și noua structură de conducere, care include Senatul și Consiliul de Administrație, reprezintă dezvoltări recente, universitatea nu a reușit,



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

până în prezent, să acumuleze prea multă experiență în ceea ce privește modul lor de funcționare. Echipa constată că instrumentele și procedurile de verificare a funcționării noilor structuri și a împărțirii sarcinilor nu sunt încă puse la punct.

2.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?

Echipa consideră că universitatea are o serie de puncte tari și o serie de puncte slabe în materie de conducere și finanțare, acestea influențând capacitatea de schimbare a universității.

Puncte tari

- Noile structuri de conducere mandatate de noua lege a educației din 2011 sunt deja create și operaționale și toți deținătorii de funcții executive au fost selecționați.
- Noile structuri de conducere conferă mai multă autonomie și responsabilitate departamentelor, oferindu-le un rol semnificativ și bine definit în procesul de învățământ și în cercetare. Mai mult, departamentele sunt independente financiar, bugetul fiind gestionat de către directorii de departamente.

Puncte slabe

- Echipa vede o eventuală problemă în faptul că, în noua structură de conducere, în care departamentele sunt la același nivel ierarhic cu facultățile, directorii de departamente, spre deosebire de decani, care sunt membri ai Consiliului de Administrație, nu sunt membri în organismele decizionale din universitate. Totuși, universitatea a realizat deja că acest fapt poate constitui o eventuală problemă și a decis să înființeze consilii care să reunească decanii și directorii de departamente în vederea adoptării de decizii instituționale.
- Echipa a constatat câteva probleme posibile privitoare la resursele umane ale universității. În primul rând, echipei i s-a adus la cunoștință că România are o tradiție de mobilitate națională și academică limitată și că majoritatea persoanelor angajate de universitate provine din propriii săi absolvenți. În al doilea rând, din cauza resurselor financiare limitate universitatea nu este competitivă în atragerea de personal academic de clasă internațională. De asemenea, echipa constată, în special în pozițiile academice superioare, un dezechilibru semnificativ între sexe. Astfel, din 125 de profesori titulari, doar 16 sunt femei.

Recomandări

Echipa face următoarele recomandări în vederea sporirii capacității de schimbare a universității:



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

- Echipa sprijină cu căldură planul universității de a înființa comisii care să reunească decani și directori de departamente. Totodată, echipa recomandă ca Senatul și Consiliul de Administrație să examineze cu atenție atât beneficiile cât și eventualele probleme ale noilor structuri, pentru a constata dacă acestea funcționează în prezent în parametri optimi, iar dacă apare vreo problemă să ia măsurile care se impun. Trebuie avută grijă pentru a nu se distruge legăturile strânse, deja existente și consensuale dintre facultăți și departamente.
- Echipa recomandă ca universitatea să ia măsuri pentru a încuraja cariere universitare feminine, astfel încât să redreseze actualul dezechilibru între sexe. Ca pași potențiali se pot avea în vedere: atragerea personalului academic de sex feminin prin campanii de recrutare, oferirea de îndrumare profesională și crearea unor centre de zi pentru îngrijirea copiilor în cadrul instituției.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013

IOSOPHRD

EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

3. Activitate didactică

3.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?

Conform misiunii formulate în Carta universitară, universitatea își propune:

“ să asigure formare profesională superioară, de nivel universitar – după caz: în paradigma Bologna, pe toate cele trei cicluri ale acesteia – licență, masterat, doctorat – sau în sistem reglementat special –, precum și de nivel postuniversitar, în acord cu conceptul de învățare pe tot parcursul vieții, în scopul dezvoltării personale și inserției profesionale a individului și în scopul satisfacerii nevoii de competență a mediului social;”

Universitatea urmărește să devină o destinație de studii atrăgătoare și să joace un rol semnificativ în viața economică și pe piața muncii din vestul României. Universitatea dorește să își mărească vizibilitatea și popularitatea în rândul potențialilor studenți și să formeze experți pentru nevoile companiilor din zonă. Universitatea face, de asemenea, eforturi în vederea creării unei potențiale piețe de studenți, oferind cursuri de formare postuniversitară și formare în conceptul de învățare pe tot parcursul vieții pentru angajații companiilor din zonă.

3.2 Activitatea de conducere: Cum reușește instituția să realizeze ce și-a propus?

UPT are o lungă experiență în calitate de furnizor de învățământ în zonă. În trecut, baza sa de recrutare se situa la nivel național, dar odată cu înființarea a numeroase instituții noi de învățământ superior în toată țara, baza sa de recrutare a devenit, în primul rând regională, în sensul că 65% corespunde vestului țării iar 35% restului țării, universitatea confruntându-se cu o concurență dură din partea altor universități din zonă.

UPT a implementat o structură de învățământ pe trei paliere care cuprinde: nivelul de licență cu durată de la 4 la 6 ani, nivelul de masterat cu o durată de 2 ani și nivelul de doctorat cu o durată de 3 ani. În anul universitar 2012-2013, universitatea oferă 51 de programe la nivel de licență, 56 la nivel de masterat, și 12 la nivel de doctorat. Universitatea are autonomie limitată în ceea ce privește înființarea de noi programe. Înființarea de noi programe de licență se decide la nivel național, pe baza unei proceduri greoaie, în timp ce universitatea poate decide independent în privința înființării de noi programe de masterat cu condiția să dețină un centru de cercetare acreditat în domeniile respective. O parte din programă, ca de exemplu propunerea includerii unei perioade de practică în fiecare an de studiu, este de asemenea obiectul reglementărilor naționale.

În noua structură de conducere, facultățile sunt responsabile de organizarea și asigurarea calității programelor de studii, în timp ce departamentele oferă serviciile educaționale, în principal, predarea. Sarcina decanului este de a cere departamentelor să furnizeze elementele specifice ale programei. Responsabilitatea de a numi fiecare cadru didactic pentru cursuri și laboratoare îi revine însă directorul



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013MINISTRY OF
EDUCATION,
RESEARCH,
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRDEXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

de departament. În cazul în care un cadru didactic nu este performant, decanul poate cere directorului de departament numirea altei persoane, dar decizia finală în cazul acestor numiri rămâne a directorului de departament. Universitatea a înființat câte un board al specializării pentru fiecare program de studii, care include și persoane din exterior, reprezentanți ai unor companii locale.

Finanțarea primară merită să acoperă programele de studii acoperă doar costurile activității didactice. Aceasta este acordată direct departamentelor pe baza aceluiași criterii folosite de minister pentru alocarea fondurilor către universitate.

Universitatea are o colaborare fructuoasă cu companiile locale în domeniul activității didactice. Pe lângă reprezentanții pe care îi au în board-urile specializărilor, companiile locale oferă și locuri de practică pentru studenții UPT. Universitatea urmărește să transforme cele câteva perioade de practică relativ scurte în perioade mai lungi, de două luni, care vor fi efectuate de studenții din anii terminali. Aceasta ar permite studenților să își aleagă subiecte conexe activității companiilor respective pentru lucrarea de disertație sau pentru teza de doctorat. Universitatea oferă în prezent companiilor locale două programe de perfecționare. Echipei i s-a adus la cunoștință că extinderea acestora la mai multe companii este unul din obiectivele importante ale universității.

Universitatea pare a se bucura de o reputație extrem de bună atât printre studenți cât și printre partenerii externi. Mulți studenți chestionați de echipă au declarat că au venit să studieze la UPT datorită bunei sale reputații și a perspectivelor de angajare după terminarea studiilor dar și pentru serviciile pe care universitatea le oferă studenților. În general, studenții apreciază calitatea învățământului, perspectivele de angajare ale absolvenților, serviciile asigurate de universitate studenților, independența organizațiilor studențești dar și faptul că feedback-ul studenților are impact asupra profesorilor. Totodată, studenții speră la unele îmbunătățiri, cum ar fi: conexiuni mai rapide la internet, orientarea mai pronunțată către practică a învățământului, îmbunătățirea calității serviciilor medicale din campus, creșterea numărului de locuri la cămin deoarece în prezent se întâmplă ca într-un dormitor să locuiască chiar și șase studenți. Numărul mare de studenți dintr-o cameră este, însă, și rezultatul unei recomandări a ligii studenților ca universitatea să accepte în cămine toți studenții din afara Timișoarei care cer cazare la cămin, chiar dacă acest lucru duce evident la supraaglomerare. Studenții votează această decizie anual.

3.3 Monitorizare: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?

Universitatea are câteva mecanisme prin care intră în contact cu piața locală a muncii și ia cunoștință de nevoile acesteia. În acest sens, universitatea se folosește de foștii săi absolvenți care lucrează în prezent în companiile locale, cu ajutorul cărora board-urile specializărilor acționează ca un mecanism important al universității pentru evaluarea relevanței programelor de studii pe care le oferă.

Universitatea nu are o structură pusă la punct care să-i permită să monitorizeze pe termen lung încadrarea absolvenților în câmpul muncii. În schimb, universitatea are o foarte lungă tradiție în organizarea de întâlniri ale absolvenților, întâlniri care reprezintă un canal de primire de către universitate de informații despre ocuparea forței de muncă a absolvenților ei.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

3.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?

Echipa consideră că universitatea a făcut deja progrese în direcția realizării misiunii și obiectivelor sale în domeniul educației iar capacitatea sa de schimbare este bună. Echipa a constatat următoarele puncte tari:

- Conform declarațiilor universității toate programele de studii ale UPT se plasează în cele trei categorii de vârf, ceea ce dovedește calitatea superioară a învățământului și a dotărilor universității. În ultimii ani universitatea a făcut investiții importante în dotări; de exemplu, a construit o nouă bibliotecă care urmează să fie terminată în viitorul apropiat.
- Atât universitatea cât și regiunea au o îndelungată tradiție în domeniul învățământului tehnic. Acest lucru a atras mai multe companii naționale și străine în zonă, astfel încât absolvenții UPT sunt foarte căutați, mulți studenți fiind recrutați de acestea chiar înainte de absolvire.
- Universitatea a implementat structură Bologna pe trei paliere, ceea ce asigură un potențial sporit de mobilitate atât pentru studenți cât și pentru absolvenți. Acest potențial nu este încă pe deplin exploatat dar bazele sunt puse.

Similar, capacitate de schimbare este afectată, în opinia echipei, de următoarele puncte slabe:

- Procentul de nepromovabilitate la anumite materii este foarte ridicat, de peste 50%. Acest lucru este valabil în special pentru studenții anilor I și II. Echipa înțelege că această situație se datorează, într-o oarecare măsură, faptului că studenții vin la universitate cu cunoștințe de bază insuficiente la matematică și fizică.
- Deși universitatea primește informații despre angajarea studenților la 6 luni după ce aceștia au absolvit facultatea, nu există un sistem de monitorizare pe termen lung a gradului de angajare a absolvenților. În schimb, unele facultăți organizează întâlniri ale absolvenților la intervale de 5 ani, ceea ce permite universității să obțină anumite informații despre locurile de muncă ale acestora.

Recomandări

Echipa ar dori să facă următoarele recomandări:

- Echipa recomandă universității să profite de avantajul noii structuri duale bazate pe facultăți, care sunt responsabile de programele de studii, și departamente, care oferă servicii didactice



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

facultăților, în sensul ca decanii să poată negocia cu directorii de departamente, de pe poziții de egalitate, crearea de noi discipline și programe de studii. Acest lucru poate contribui la rândul său la sporirea atractivității instituției în ochii potențialilor studenți și poate ajuta universitatea pentru a concura în competiția pentru studenți.

- Universitatea a înființat deja câteva programe de perfecționare în conceptul de învățare pe tot parcursul vieții destinate companiilor din zonă iar echipa recomandă extinderea acestei oportunități. Universitatea ar putea analiza și posibilitatea organizării unor cursuri online, de formare pe tot parcursul vieții, ceea ce ar putea ajuta universitatea pentru a lărgi în continuare baza de utilizatori.
- Pentru a rezolva problema nepromovabilității, echipa încurajează universitatea să continue să ofere cursuri suplimentare de matematică și fizică și să își diversifice metodele de predare ale acestor discipline. Metodele interactive ar putea avea rezultate mai bune decât cursurile tradiționale.
- Totodată, echipa încurajează universitatea să includă mai multe activități practice și proiecte în diferitele programe de studii, începând din primii ani de studiu. Acest lucru ar putea contribui de asemenea la scăderea procentului de nepromovabilitate.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013

IOSOPHRD

EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

IEP

EUA-Institutional Evaluation Programme



EUA

European University Association

4. Cercetare

4.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?

Misiunea universității privitoare la cercetare este:

“ să genereze, respectiv să transfere către societate cunoaștere prin cercetare științifică avansată, cercetare, dezvoltare și inovare, prin diseminarea rezultatelor prin publicare și / sau implementare.”

Universitatea a fost plasată în categoria universităților de cercetare avansată conform clasificării recente a Ministerului educației, ceea ce îi sporește șansele de a primi finanțare bazată pe performanță. UPT intenționează să își îmbunătățească profilul de cercetare, să își mărească vizibilitatea internațională în cercetare și să producă cercetare utilă zonei și companiilor care operează în aceasta.

4.2 Activitatea de conducere: Cum reușește instituția să realizeze ce și-a propus?

Departamentele universității sunt responsabile cu cercetarea din cadrul lor. Toate departamentele au un centru de cercetare și majoritatea membrilor departamentelor au o dublă afiliație, aparținând simultan departamentului și centrului de cercetare. Exista însă și membri care nu aparțin niciunui centru de cercetare, iar centrele de cercetare sunt compuse, parțial, pe considerente de interdisciplinaritate, incluzând membri, din diferite departamente, care au un interes de cercetare comun. Centrele de cercetare au scopul de a facilita realizarea de proiecte de cercetare de anvergură. Echipa este de părere că personalul departamentelor este, în general, mulțumit de această structură duală prevăzută pentru cercetare.

Centrele de cercetare au fost inițial acreditate pentru o perioadă de cinci ani de către Consiliul Național pentru Cercetare; acreditarea a expirat însă iar Consiliul nu a mai reînnoit-o. Ca urmare, universitatea a decis să acrediteze ea însăși centrele de cercetare. Unele dintre persoanele intervievate așteaptă însă o nouă acreditare la nivel național în viitorul apropiat. Centrele de cercetare acreditate într-un anumit domeniu reprezintă o condiție necesară înființării unui program de masterat în acel domeniu.

Conform documentației furnizate de universitate, trei dintre centrele de cercetare au un statut de excelență recunoscut la nivel național. Universitatea a înființat primul institut de cercetare universitară interdisciplinară în domeniul energiei neconvenționale și intenționează să înființeze mai multe astfel de institute în viitor.

Cercetarea este finanțată, în principal, prin contracte externe de cercetare. Departamentele, centrele de cercetare acreditate și personalul academic de vârf pot solicita fonduri externe pentru cercetare, cum ar fi granturile de cercetare. Dar, în ultimii trei ani nu au mai fost lansate programe de granturi de cercetare.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRDEXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Capacitatea universității de a primi fonduri de cercetare din colaborarea cu companiile din stabilite în aria Timișoarei este limitată. Deoarece majoritatea companiilor din Timișoara sunt filiale ale unor companii internaționale, acestea nu pot decide independent în privința proiectelor de cercetare ci trebuie să se adreseze sediului central. Din acest motiv este greu să se obțină fonduri pentru cercetare de la companii. Una dintre problemele colaborării în cercetare, enunțată din perspectiva partenerilor externi, este aceea că companiile impun deseori termene limită mai strânse și mai stricte pentru proiecte, termene pe care universitatea nu le poate respecta. Colaborarea se realizează în general pe bază de contacte personale deși partenerii externi consideră că ar fi util să existe un birou în interiorul universității care să îi ajute în stabilirea de noi contacte.

Universitatea a făcut progrese în direcția stimulării activității de cercetare. În primul rând, activitatea de cercetare, mai ales în forma publicațiilor apărute în reviste cu factor de impact ridicat și a contractelor și granturilor de cercetare obținute de cercetători reprezintă un criteriu important de promovare universitară. Persoanele cu rezultate deosebite în cercetare pot obține o creștere a salariului cu până la 20%, ca recompensă pentru activitatea lor. În fine, universitatea a implementat un program de stimulare și finanțare pentru a sprijini publicarea în străinătate și participarea la conferințe internaționale de prestigiu, așa-numitul programul „Un milion de euro pentru cercetare”, în ideea ca această sumă să fie alocată anual pentru a încuraja producția de cercetare.

4.3 Monitorizare: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?

Universitatea evaluează în mod regulat contractele de cercetare și rezultatele activității de cercetare. Membrii personalului didactic li se cere să își raporteze anual rezultatele cercetării la departament și la administrația centrală.

4.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări face instituția pentru a progresa?

Echipa dorește să evidențieze următoarele puncte tari și puncte slabe referitoare la strategia de cercetare a universității și la rezultatele activității de cercetare:

Puncte tari

- Strategia de cercetare a universității este în acord cu strategia națională de cercetare și inovare din România. Acest lucru se va dovedi favorabil universității mai ales în momentul în care granturile naționale de cercetare vor fi mai disponibile decât în prezent, deoarece universitatea va fi în poziția privilegiată de a răspunde priorităților naționale de finanțare.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

- În vederea reducerii problemelor cauzate de lipsa finanțării la nivel național pentru cercetarea fundamentală, universitatea și-a orientat activitatea spre zona de cercetare aplicată, relevantă pentru unitățile industriale care operează în regiune și înafara ei.
- Universitatea are câteva centre de cercetare foarte active și de foarte bună calitate, capabile să obțină proiecte în cadrul programelor europene și să producă cercetare fundamentală și aplicată de calitate superioară.
- Universitatea a înființat primul ei institut de cercetare interdisciplinară (în domeniul energiei neconvenționale) și intenționează să înființeze mai multe astfel de institute.
- Universitatea a făcut progrese în direcția evidențierii calității cercetării în cadrul strategiei sale de management a resurselor umane, și anume, prin promovări. Aceasta va determina o creștere considerabilă a calității cercetării pe termen lung. De asemenea, universitatea a luat măsuri în vederea facilitării activității de cercetare prin acoperirea costurilor de participare la conferințe prin programul „Un milion de euro pentru cercetare”.
- În fine, universitatea a înființat o școală doctorală la nivelul universității care are potențialul de a coordona resursele și de a asigura calitatea îndrumării.

Puncte slabe

- Una dintre cele mai mari probleme cu care se confruntă universitatea în privința creșterii productivității cercetării în următorii câțiva ani este finanțarea actuală problematică a doctoranzilor. Cu câțiva ani în urmă, un grant european amplu a permis universității să plătească doctoranzilor salarii competitive și să selecționeze cei mai buni candidați. Acest grant nemaexistând însă, salariile au fost reduse la un nivel necompetitiv, iar numărul candidaților la doctorat a scăzut, universitatea aflându-se în situația de a nu își acoperi toate locurile la doctorat. Echipa privește această situație ca pe o provocare care poate afecta extinderea activității de cercetare și își exprimă îngrijorarea față de faptul că finanțarea problematică reduce capacitatea universității de a selecționa cei mai buni candidați.
- Echipa se teme că, pe termen lung, situația finanțării inadecvate va afecta activitatea de cercetare a universității și în alte moduri. Moratoriul promovărilor poate duce, de exemplu, la pierderea de către universitate a celor mai bune și de perspectivă cadre didactice tinere, în special în contextul competiției aspre cu industria.

Recomandări

Echipa dorește să sugereze următoarele recomandări pentru a ajuta universitatea să își depășească problemele și să își îmbunătățească capacitatea de schimbare.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

- Echipa recomandă universității să își dezvolte proceduri clare atât pentru eventualele situații în care va constata o scădere a producției activității de cercetare cât și proceduri acțiuni de remediere. De asemenea, universitatea ar putea face uz pentru evaluarea activității sale de cercetare de diverși indicatori internaționali, cum ar fi baza de date SCOPUS.
- În plus, echipa recomandă universității să își îndrepte atenția cu precădere asupra revistelor internaționale cu factor de impact ridicat.
- Echipa recomandă universității să înființeze un birou care să faciliteze înscrierea în competițiile de granturi de cercetare și să inițieze contacte cu companii cu care nu a avut colaborări anterioare.
- În fine, echipa recomandă universității să își propună obiective mai înalte în ceea ce privește proiectele europene de cercetare, să se concentreze îndeosebi pe proiectele de prestigiu din cadrul programului european de cercetare FP7, pe următorul program de cercetare al Uniunii Europene, Orizont 2020, și pe granturile Consiliului European pentru Cercetare. Obținerea de finanțare din aceste surse va permite universității să ofere salarii mai competitive și să își mărească vizibilitatea pe plan internațional în domeniul cercetării.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

5. Servicii către societate

5.1. Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?

Misiunea universității în ceea ce privește serviciile către societate este:

„să contribuie la stabilirea direcțiilor de dezvoltare a societății în plan local, regional, național și internațional;

d) să cultive, să promoveze și să apere valorile fundamentale cristalizate în cursul evoluției omenirii”.

Universitatea dorește să fie un important furnizor de educație, instruire și cercetare aplicată, de care vor beneficia companiile locale aflate în regiune.

5.2 Activitatea de conducere: Cum reușește instituția să realizeze ce și-a propus?

Universitatea își pregătește absolvenții și derulează activități de cercetare în beneficiul societății înconjurătoare, bucurându-se de o stimă deosebită din partea partenerilor externi cu care s-a întâlnit echipa și care și-au exprimat opinia generală potrivit căreia universitatea este dornică să ia în considerare părerea și cerințele lor. Partenerii externi au fost mulțumiți de nivelul de cunoștințe și abilități ale absolvenților.

Echipa a fost informată asupra faptului că multe companii internaționale și-au deschis sucursale în Timișoara în special datorită experienței pozitive privind angajarea absolvenților UPT. Rata șomajului în Timișoara este foarte scăzută, în special în rândul persoanelor cu pregătire superioară.

Pentru companii acest lucru înseamnă competiție la nivel de recrutare, multe dintre acestea angajând studenții chiar înainte de absolvire. Această poate duce însă la amânarea absolvirii în unele cazuri.

Stagiile de practică obligatorii din timpul studiilor constituie un punct important de interacțiune între universitate și companiile din regiune. Aceste stagii de practică sunt o modalitate convenabilă pentru companii de a-și cunoaște viitoarea bază de recrutare. Cu toate acestea, așa cum s-a confirmat atât de către universitate cât și de către partenerii externi, reglementările privind stagiile de practică sunt uneori prea rigide, ducând astfel la neatingerea celor mai bune rezultate posibile.

5.3 Monitorizare: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?

Board-urile amintite mai sus reprezintă un mijloc important prin care universitatea poate urmări nevoile și experiențele industriilor locale.

5.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Se pare că universitatea a luat măsuri semnificative pentru atingerea obiectivelor stabilite în ceea ce privește funcția „servicii”.

Echipa ar dori să facă următoarele observații referitoare la punctele tari și punctele slabe ale universității în acest domeniu.

Puncte tari

- Board-urile specializărilor incluzând membri externi pun la dispoziția universității informațiile și flexibilitatea necesare pentru a răspunde cerințelor de schimbare ale viitorilor angajatori ai absolvenților săi.
- Universitatea are un impact clar și semnificativ asupra economiei regionale și a nivelului de angajare, fapt recunoscut și de societatea înconjurătoare.
- Universitatea are o colaborare stabilă, productivă și fructuoasă cu companiile din regiune, în special în ceea ce privește stagiile de practică și cercetarea.

Puncte slabe

- Ocazional, colaborarea devine problematică datorită faptului că multe dintre companiile situate în zona Timișoarei sunt sucursale ale companiilor internaționale și nu dețin autoritate deplină în luarea deciziilor privind investițiile în R&D în această zonă sau nu au identificat încă posibilitatea ca universitatea să ofere companiilor cursuri și programe de învățare pe tot parcursul vieții.
- Reglementările privind stagiile de practică pot împiedica crearea celor mai eficiente forme și durate de timp ale perioadei de practică. Pe termen lung, acest lucru poate influența dorința companiilor locale de a pune la dispoziție locuri pentru practica studenților UPT.

Recomandări

Echipa ar dori să facă următoarele recomandări.

- Impulsionarea companiilor locale de a suplimenta oportunitățile puse la dispoziție de către sucursalele companiilor internaționale ar oferi o soluție capacității limitate a întreprinderilor locale în a folosi ofertele universității. Universitatea ia deja măsuri pentru a încuraja antreprenariatul printre studenți, de exemplu prin punerea la dispoziție de cursuri de managementul afacerilor, ca parte a unor programe de licență. În consecință, echipa



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

recomandă ca universitatea să conlucreze în special cu municipalitatea pentru a încuraja companiile nou înființate și cele desprinse din companii mai mari din regiune (spin off –uri).

- Organizarea de cursuri de pregătire pe suport virtual, având la bază internetul, pentru angajații companiilor locale poate crea noi piețe studentești.
- În plus, echipa recomandă ca universitatea să conlucreze cu actori și autorități relevante pentru a modifica reglementările privind stagiile de practică și pentru a dezvolta acele forme care servesc cel mai bine nevoilor de învățare la locul de muncă.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013

IOSOPHRD

EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

IEP

EUA-Institutional Evaluation Programme



EUA

European University Association

6. Cultura calității

6.1 Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?

Universitatea dorește să mențină și să ridice nivel educației și cercetării, estimat ca înalt, și să ofere servicii de înaltă calitate studenților și personalului acesteia.

6.2 Activitatea de conducere: Cum reușește instituția să realizeze ce și-a propus?

Structura de asigurare a calității din cadrul universității cuprinde două structuri complementare, Comisia de Asigurare a Calității, care cuprinde reprezentanții facultăților și departamentelor, și Direcția Generală de Asigurare a Calității, care cuprinde un director cadru didactic și cinci persoane administrative a căror sarcină este de a monitoriza diferiții indicatori de calitate din cadrul universității.

Studenții oferă reacții la sfârșitul fiecărui semestru prin intermediul unui sistem online, care remediază situația anterioară caracterizată prin rata de răspuns la formularele tipărite. Echipa a înțeles, de asemenea, că profesorii primesc anumite reacții cu privire la procesul de predare și că, în cazul în care acestea sunt negative, se iau măsurile adecvate. Echipa nu a putut concluziona dacă sinteza răspunsurilor studenților este disponibilă public. Acesta este analizată la nivel central.

Studenții sunt bine reprezentați în problemele legate de asigurarea calității în cadrul universității. Aceștia sunt implicați în organismele de asigurare a calității, atât la nivelul Comisiei de Asigurare a Calității cât și la nivelul organismelor de asigurare a calității din cadrul facultăților. În plus, în Senatul universității există o comisie separată pentru problemele studențești, condusă de unul dintre reprezentanții studenților în Senat.

6.3 Monitorizare: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?

În ultimii ani universitatea a trecut prin mai multe etape de evaluare la nivel național, care au inclus încadrarea universităților în trei categorii și clasificarea tuturor programelor de licență. Acest lucru oferă universității o bază solidă de informații instituționale privitoare la diferitele sale procese și rezultate.

De asemenea, universitatea a stabilit mai multe reglementări referitoare la diferitele elemente de cultură a calității și la procedurile de urmărire a indicatorilor. Rezultatele cercetării sunt monitorizate pe baza rapoartelor individuale privind rezultatele anuale ale cercetării.

Universitatea a mai organizat ocazional audituri interne pentru abordarea elementelor specifice funcțiilor universității, cum ar fi serviciile administrative. Aceste comisii de audit au inclus reprezentanții externi și interni, iar după realizarea evaluării aceștia au întocmit un raport cu recomandări pentru Senat și Consiliul de Administrație.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013

IOSOPHRD

EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

6.4 Management strategic și capacitate de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?

În principiu, universitatea are toate instrumentele pentru a-și dezvolta în continuare o cultură a calității. Echipa consideră faptul că universitatea deține toate structurile de asigurare a calității ca pe un punct foarte important al universității. Acesta îi va permite universității să se dezvolte în continuare în ceea ce privește cultura calității. Implicarea studenților în asigurarea calității este de asemenea bine stabilită la toate nivelele. Echipa identifică, totuși, pericolul potențial al unei birocratii excesive în ceea ce privește reglementările și procedurile care pot încărca personalul, fără a fi necesar, și pot să abată focalizarea de la obiectivul îmbunătățirii autentice a calității.

Recomandări

Echipa ar dori deci să facă următoarele recomandări.

- Echipa recomandă ca universitatea să își consolideze conceptul holistic de cultură a calității, care nu pune accentul doar pe monitorizarea calității rezultatelor ci și pe cultivarea unei înțelegeri împărtășite, integrate a calității în cadrul tuturor activităților universității, inclusiv în administrație și servicii. În acest sens pot fi de ajutor Standardele și Liniile Directoare pentru Asigurarea Calității în spațiul european, precum și munca vastă realizată de către Asociația Universităților Europene privind cultura calității.
- Recomandăm ca universitatea să își eficientizeze prin simplificare sistemul de asigurare a calității integrându-l în activitatea zilnică și să evite împovărarea personalului cu cerințe suplimentare privind furnizarea de reacții și de date. Acest lucru înseamnă, de exemplu, folosirea datelor deja disponibile în sistemele informatice și bazele de date existente în locul repetării strângerii de date atunci când informațiile există deja.
- În fine, echipa recomandă ca universitatea să ia măsuri ca *Standardele și Liniile Directoare pentru Asigurarea Calității în spațiul european* să devină cunoscute și respectate nu doar de cei care lucrează în domeniul asigurării calității în administrația centrală, ci și la nivelul de bază al universității.



EUROPEAN UNION

GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRDEuropean Social Fund
SOPHRD 2007-2013Structural Funds
2007-2013

IOSOPHRD

EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING

EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

7. Internaționalizare

7.1. Norme, valori, misiune, obiective: Ce își propune instituția să realizeze?

Fiind una dintre universitățile de cercetare avansată și educație din România, UPT dorește să își sporească vizibilitatea internațională în domeniul cercetării și educației și în felul acesta să completeze puternicul angajament la nivel local. De exemplu, universitatea dorește să își extindă programele susținute în limbi străine în toate facultățile pentru a facilita angajarea absolvenților UPT în companii multinaționale și pentru a atrage studenți străini.

7.2 Activitatea de conducere: Cum reușește instituția să realizeze ce și-a propus?

Echipa a fost informată că mobilitatea internațională și națională redusă este o problemă comună tuturor instituțiilor de învățământ superior din România. Din motive culturale, cum sunt bunăoară diferențele istorice între partea de vest și cea de est a țării, există în mod tradițional o mobilitate redusă între diferitele părți ale acesteia, ceea ce înseamnă că universitatea își recrutează majoritatea studenților și personalului din zonă. Această tendință s-a intensificat din cauza crizei economice; mobilitatea personalului care vine din străinătate este limitată, de exemplu, de situația financiară care nu permite universității să plătească salarii competitive la nivel internațional.

Universitatea oferă o serie de oportunități de internaționalizare pentru studenții și personalul său, cum ar fi oportunitățile de schimburi prin intermediul programelor europene Erasmus și programelor de mobilitate CEEPUS. Universitatea are și burse sponsorizate de companii precum și câteva programe cu dublă specializare împreună cu universitățile europene. Cu toate acestea, cifrele efective ale mobilității sunt mici iar mobilitatea este neechilibrată deoarece există mai mulți studenți din România care doresc să studieze în străinătate decât studenți străini care doresc să studieze în România. Există de asemenea programe naționale, care oferă studenților aparținând minorităților etnice române din alte țări din regiune posibilități de a-și obține diplomele în România.

Mobilitatea studenților poate fi afectată de cerințele cursurilor aferente diferitelor etape ale programelor de licență. Deși, din punctul de vedere al programelor de studii, anul doi include multe cursuri de bază care sunt disponibile aproape oriunde și care ar fi ușor de inclus ca părți ale programului de licență, studenții evită să plece în această etapă. În anul trei există mai mulți studenți care doresc să plece dar atunci încep cursurile de specialitate, care probabil nu sunt disponibile pretutindeni. Este posibil să fi existat și situații în care studenții care au revenit în țară au întâmpinat probleme cu recunoașterea creditelor obținute în străinătate.

Echipa înțelege că majoritatea contractelor internaționale de colaborare în cercetare se bazează pe fonduri structurale europene și proiecte INTERREG, care sunt orientate spre munca de dezvoltare. În plus, universitatea are unele contracte de colaborare în domeniul cercetării cu companiile străine.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

7.3 Monitorizarea: Cum realizează instituția că ceea ce și-a propus funcționează?

Universitatea monitorizează numărul de publicații internaționale de colaborare în cercetare și numărul de mobilități ale studenților.

7.4 Managementul strategic și capacitatea de schimbare: Ce schimbări trebuie să facă instituția pentru a progresa?

Echipa ar dori să facă următoarele observații referitoare la punctele tari și punctele slabe ale universității în ceea ce privește internaționalizarea.

Puncte tari

- Echipa a observat o bună cunoaștere a limbii engleze, în special printre studenți. Acest lucru va permite universității să-și construiască un profil internațional mai puternic: studenții pot studia în străinătate sau pot urma cursuri în limba engleză în cadrul UPT.
- Se pare că universitatea se folosește foarte bine de diferitele oportunități de finanțare a mobilităților (Erasmus, CEEPUS, naționale) și de acordurile bilaterale.

Puncte slabe

- În ciuda acestor puncte tari, ideea centrală este că, per ansamblu, mobilitatea personalului și studenților este prea redusă. Personalului internațional este de asemenea redus, fapt care va limita competitivitatea și vizibilitatea internațională a universității.

Recomandări

- Echipa recomandă ca universitatea să depună toate eforturile pentru o mai bună utilizare a oportunităților de finanțare europeană atât pentru mobilitatea personalului propriu cât și a celui internațional, cum ar fi programul Marie Curie, precum și programele de finanțare disponibile la nivel național.
- Universitatea ar trebui de asemenea să ia măsuri de promovare a oportunităților de mobilitate pentru studenți și să aibă în vedere stabilirea de stimulente pentru studenții mobili.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



8. Concluzii

Echipa ar dori să-și exprime opinia că, în ciuda problemelor care apar mai ales din motive de ordin financiar și de ambient normativ în schimbare, Universitatea „Politehnica” din Timișoara este o universitate performantă, care se bucură de o reputație deosebită în societatea înconjurătoare. Universitatea este angajată în procesul de îmbunătățire continuă și este, ca atare, bine poziționată pentru a răspunde provocărilor curente și viitoare, în special atunci când mediul operațional național se va stabiliza și, așa cum se speră, se va îmbunătăți. Mai mult, universitatea a demonstrat din plin că are capacitatea de a învinge dificultăți, cu sunt restricțiile bugetare.

În mare, punctele tari ale universității sunt următoarele:

- Universitatea este clasificată în categoria universităților de cercetare avansată și educație.
- Universitatea se bucură de o reputație bună printre studenții actuali și potențiali și partile externe interesate.
- Universitatea și-a păstrat un buget stabil în ciuda reducerilor de la nivelul național.
- Există o identitate puternic împărtășită în comunitatea academică.

Principalele pevocări observate de echipă sunt următoarele:

- Menținerea unor rezultate consistente și a calității în situația financiară curentă.
- Îmbunătățirea vizibilității internaționale.
- Moratoriul privind promovările personalului.
- Atragerea și păstrarea celor mai buni studenți doctoranzi.

Cu acest prilej, echipa ar dori să mulțumească încă o dată universității pentru evaluare și să ureze universității mult succes în atingerea obiectivelor.

Recomandările oferite de echipă mai sus sunt prezentate pe scurt aici.

Conducere

- Echipa sprijină cu căldură planul universității de a înființa comisii care să reunească decani și directori de departamente. Totodată, echipa recomandă ca Senatul și Consiliul de Administrație să examineze cu atenție atât beneficiile cât și eventualele probleme ale noilor structuri, pentru a



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION,
RESEARCH,
YOUTH
AND SPORT



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

constata dacă acestea funcționează în prezent în parametri optimi, iar dacă apare vreo problemă să ia măsurile care se impun. Trebuie avută grijă pentru a nu se distruge legăturile strânse, deja existente și consensuale dintre facultăți și departamente.

- Echipa recomandă ca universitatea să facă pași pentru a încuraja cariere universitare feminine, astfel încât să redreseze actualul dezechilibru între sexe. Ca pași potențiali se pot avea în vedere: atragerea personalului academic de sex feminin prin campanii de recrutare, oferirea de îndrumare profesională și crearea unor centre de zi pentru îngrijirea copiilor în cadrul instituției.

Activitate didactică

- Echipa recomandă universității să profite de avantajul noii structuri duale bazate pe facultăți, care sunt responsabile de programele de studii, și departamente, care oferă servicii didactice facultăților, în sensul ca decanii să poată negocia cu directorii de departamente, de pe poziții de egalitate, crearea de noi discipline și programe de studii. Acest lucru poate contribui la rândul său la sporirea atractivității instituției în ochii potențialilor studenți și poate ajuta universitatea în competiția sa pentru studenți.
- Universitatea a stabilit deja câteva prime programe de perfecționare în conceptul de învățare pe tot parcursul vieții cu companiile din zonă iar echipa recomandă extinderea acestei oportunități. Universitatea ar putea analiza și posibilitatea organizării unor cursuri online, de formare pe tot parcursul vieții, ceea ce ar putea ajuta universitatea pentru a lărgi în continuare baza de utilizatori.
- Pentru a rezolva problemele de nepromovabilitate crescută, echipa încurajează universitatea să continue să ofere cursuri suplimentare de matematică și fizică și să își diversifice metodele de predare ale acestor discipline. Metodele interactive ar putea avea rezultate mai bune decât cursurile tradiționale.
- De asemenea, echipa încurajează universitatea să includă mai multe activități practice și proiecte în diferitele programe de studii, începând din primii ani de studiu. Acest lucru ar putea contribui de asemenea la scăderea procentului de nepromovabilitate.

Cercetare

- Echipa recomandă universității să își dezvolte proceduri clare atât pentru eventualele situații în care va constata o scădere a producției activității de cercetare cât și proceduri acțiuni de remediere. De asemenea, universitatea ar putea face uz pentru evaluarea activității sale de cercetare de diverși indicatori internaționali, cum ar fi baza de date SCOPUS.
- În plus, echipa recomandă universității să își îndrepte atenția cu precădere asupra revistelor internaționale cu factor de impact ridicat.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

- Echipa recomandă universității să înființeze un birou care să faciliteze aplicarea pentru granturile de cercetare și care să inițieze contacte cu companii cu care nu a avut colaborări anterioare.
- În fine, echipa recomandă universității să își propună obiective mai înalte în ceea ce privește proiectele europene de cercetare, să se concentreze îndeosebi pe proiectele de prestigiu din cadrul programului european de cercetare FP7, pe următorul program de cercetare al Uniunii Europene, Orizont 2020, și pe granturile Consiliului European pentru Cercetare. Obținerea de finanțare din aceste surse va permite universității să ofere salarii mai competitive și să își mărească vizibilitatea pe plan internațional în domeniul cercetării.

Servicii către societate

- Impulsionarea companiilor locale de a suplimenta oportunitățile puse la dispoziție de către sucursalele companiilor internaționale ar oferi o soluție capacității limitate a întreprinderilor locale în a folosi ofertele universității. Universitatea ia deja măsuri pentru a încuraja antreprenoriatul printre studenți, de exemplu prin punerea la dispoziție de cursuri de managementul afacerilor, ca parte a unor programe de licență. În consecință, echipa recomandă ca universitatea să conlucreze în special cu municipalitatea pentru a încuraja companiile nou înființate și cele desprinse din companii mai mari din regiune (spin off –uri).
- Organizarea de cursuri de pregătire pe suport virtual, având la bază internetul, pentru angajații companiilor locale poate crea noi piețe studențești.
- Echipa recomandă ca universitatea să conlucreze cu actori și autorități relevante pentru a modifica reglementările privind stagiile de practică și pentru a dezvolta acele forme care servesc cel mai bine nevoilor de învățare la locul de muncă.

Cultura calității

- Echipa recomandă ca universitatea să își consolideze conceptul holistic de cultură a calității, care nu pune accentul doar pe monitorizarea calității rezultatelor ci și pe cultivarea unei înțelegeri împărtășite, integrate a calității în cadrul tuturor activităților universității, inclusiv în administrație și servicii. În acest sens pot fi de ajutor Standardele și Liniele Directoare pentru Asigurarea Calității în spațiul european, precum și munca vastă realizată de către Asociația Universităților Europene privind cultura calității.
- Recomandăm ca universitatea să își eficientizeze prin simplificare sistemul de asigurare a calității integrându-l în activitatea zilnică și să evite împovărarea personalului cu cerințe suplimentare privind furnizarea de reacții și de date. Acest lucru înseamnă, de exemplu, folosirea datelor deja disponibile în sistemele informatice și bazele de date existente în locul repetării strângerii de date atunci când informațiile există deja.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



MINISTRY OF
EDUCATION
RESEARCH
YOUTH
AND SPORT
IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



- În fine, echipa recomandă ca universitatea să ia măsuri ca *Standardele și Liniile Directoare pentru Asigurarea Calității în spațiul european* să devină cunoscute și respectate nu doar de cei care lucrează în domeniul asigurării calității în administrația centrală, ci și la nivelul de bază al universității.

Internaționalizare

- Echipa recomandă ca universitatea să depună toate eforturile pentru o mai bună utilizare a oportunităților de finanțare europeană pentru mobilitatea personalului propriu și a celui internațional, cum ar fi programul Marie Curie, precum și a programelor de finanțare disponibile la nivel național.
- Universitatea ar trebui de asemenea să ia măsuri de promovare a oportunităților de mobilitate pentru studenți și să aibă în vedere stabilirea de stimulente pentru studenții mobili.



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Anexă

Echipa a avut ocazia de a discuta cu următoarele persoane pe parcursul celor două vizite și ar dori să le mulțumească pentru ajutor și cooperare.

Prima vizită

13.06.2012 (ZIUA 0) Cină

Viorel-Aurel Șerban
Corneliu Davidescu

14.06.2012 (ZIUA 1) Întâlnire cu Rectorul

Viorel-Aurel Șerban
Corneliu Davidescu

14.06.2012 (ZIUA 1) Întâlnire cu echipa responsabilă cu autoevaluarea

Marius Crisan
Mirela Pop
Mircea Popa
Mugurel Gabriel Dragomir
Valeriu Dolga
Cristian Vladimir Telescu
Vasile Rușeț
Daniel Hădărugă
Liviu Cădăriu-Brăiloiu
Norbert Kazamer

14.06.2012 (ZIUA 1) Vizită la Facultăți – Întâlnire cu decanii și prodecanii

Ivan Bogdanov
Marius Oteșteanu
Inocențiu Maniu
Liviu Bereteu

14.06.2012 (ZIUA 1) Vizită la Facultăți – Întâlnire cu reprezentanții personalului academic

Alexandru Isar
Dan Stoiciu
Septimiu Mischie
Radu Vasiiu
Aurel Gontean
Dan Lascu
Cornel Balint
Bogdan Marinca



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

Dănuț Șosodean
Bogdan Radu
Dumitru Țucu
Francisc Popescu
Liviu Marșavina
Gheorghe Drăgănescu
Erwin Lovasz
Iosif Cărăbaș

14.06.2012 (ZIUA 1) Vizită la Facultăți – Întâlnire cu studenții

Lovasz Evelyn
Chiosa Monica
Raluca Șip
Ierșila Alexandra
Lucaci Cristina
Borceanu Radu
Ciprian Orhei
Cernăianu Mihai
Robert Kristof
Alexandru Gomotârcean
Alexandru Popa
Alin Totoreanu
Alexandru Moldovan
Edwald Gillich
Lorand Kun
Dumitru Caicaman

14.06.2012 (ZIUA 1) Întâlnire cu partenerii externi

Florin Berinde - HELLA - ELECTRONICS
Raul Horhat – Cmed
Virgil Ivășchescu - CONTINENTAL AUTOMOTIVE
Lucian Perescu- CONSTRUCTIM
Ilie Vlaicu – AQUATIM

15.06.2012 (ZIUA 2) Vizită la Facultăți – Întâlnire cu decanii și prodecanii

Gheorghe Lucaci
Ioan Borza
Raul Zaharia
Monica Izvercian
Marian Mocan

15.06.2012 (ZIUA 2) Vizită la Facultăți – Întâlnire cu reprezentanții personalului academic

Florin Belc



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



Carmen Grecea
 Valeriu Stoian
 Sorin Dan
 Mihai Grecea
 Radu Băncilă
 Eugen Man
 Constantin Florescu
 Anghel Tăroată
 Vasile Duran
 Nicolae Cociu
 George Belgiu
 Matei Tămășilă
 Gabriela Străuți Negru Andreea
 Mihărtescu
 Caius Luminosu

15.06.2012 (ZIUA 2) Vizită la Facultăți – Întâlnire cu studenții

Ligia Anda
 Belc Vlad
 Ciobanu Alexandru
 Mărginean Viorel
 Iuriciuc Daniel
 Țole Simon
 Pescari Beatrice
 Vâlceanu Roberta
 Gridan Daniel
 Ioaniciu Larisa
 Jurji Diana
 Rita Anca
 Mocan Brigitta
 Petcov Daniel
 Pau Chirici Sorin
 Maistor Adrian Adam

15.06.2012 (ZIUA 2) Prânz

Viorel-Aurel Șerban
 Corneliu Davidescu

A doua vizită

30.10.2012 (ZIUA 0) – Întâlnire cu comitetul director al echipei responsabile cu autoevaluarea
 6 membri ai echipei responsabile cu autoevaluarea
 Corneliu Davidescu



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRED 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

30.10.2012 (ZIUA 0) - Cină

Viorel-Aurel Șerban
Corneliu Davidescu

31.10.2012 (ZIUA 1) *Întâlnire cu Rectorul*

Viorel-Aurel Șerban
Corneliu Davidescu

31.10.2012 (ZIUA 1) *Întâlnire cu 3 directori de departament și 2 decani*

Vladimir Crețu
Dan Dubină
Gheorghe Lucaci
Monica Izvercian
Mircea Nicoară

31.10.2012 (ZIUA 1) *Întâlnire cu membrii personalului biroului central*

Marius Oteșteanu,
Daniel Dan
Daniel Gh. Andreescu
Lia Dolga
C. Davidescu
Florian Miclea
Teodor Todinca
Toma-Leonida Dragomir
Dumitru Toader,
Doru Păunescu
Corneliu Davidescu
Radu E. Precup,
Vasile Stoicu-Tivadar
Ivan Bogdanov
Carmen Alic
Eugen Ghita
Richard Herman

31.10.2012 (ZIUA 1) *Întâlnire cu Senatul*

Nicolae Robu,
Carmen Grecea
Florin Drăgan
Valer Dolga
Robert. Kristof

31.10.2012 (ZIUA 1) *Întâlnire cu delegația de studenți și cu cercetătorii și studenții internaționali*



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



IEP

EUA-Institutional Evaluation Programme



EUA

European University Association

Oana-Andreea Grecea
Radu Mihuț
Alexandrina Golub
Paula Svera
Cedric Nibling
Edgar Daniel David
Bernardo Fernandez Ortigao de Oliveira
Mustapha Cheraquaoui
Valentin Ciupe

01.11.2012 (ZIUA 2) Vizită la o Facultate – Întâlnire cu decanul și prodecanul

Petru Andea
Argesanu Alin

01.11.2012 (ZIUA 2) Vizită la o Facultate – Spațiile facultății și departamentelor asociate

Petru Andea,
Alexandru Hedeș
Flavius D. Șurianu

01.11.2012 (ZIUA 2) Vizită la o Facultate – Întâlnire cu reprezentanții personalului academic

Ștefan Kilyeni
Marius Biriescu
Gheorghe Vuc
Sorin Mușuroi
Constantin Bărbulescu
Marcus Svoboda

01.11.2012 (ZIUA 2) Vizită la o Facultate – Centrul de cercetare

Nicolae Munteanu
Ion Boldea
Ciprian Sorandaru
Ana Popa
Dragos Ursu
Emil Guran

01.11.2012 (ZIUA 2) Vizită la o Facultate – Întâlnire cu studenții

Attila Simo
Dragoș Ursu
Olivera Giurgiev
Georgeta Oprea
Mirela Moga
Izabela Horvath



EUROPEAN UNION



GOVERNMENT OF ROMANIA
MINISTRY OF LABOUR, FAMILY
AND SOCIAL PROTECTION
MASOPHRD



European Social Fund
SOPHRD 2007-2013



Structural Funds
2007-2013



IOSOPHRD



EXECUTIVE AGENCY FOR
HIGHER EDUCATION, RESEARCH,
DEVELOPMENT AND
INNOVATION FUNDING



EUA-Institutional Evaluation Programme



European University Association

02.11.2012 (ZIUA 3) *Întâlnire de final*

Viorel Șerban

02.11.2012 (ZIUA 3) *Prezentarea raportului verbal*

Viorel Șerban

Echipa responsabilă cu autoevaluarea

Marius Oteșteanu

Daniel Dan

Daniel Gh. Andreescu

Lia Dolga

Teodor Todinca

Doru Păunescu

Vladimir Cretu

Radu E. Precup

Gheorghe Lucaci

Carmen Grecea

Ivan Bogdanov

Petru Andea

Attila Simo

Monica Izvercian

Robert. Kristof

Interpreți

Tania Petrovici

Simona Șimon

Persoana de legătură UEFISCDI

Octavian Popa