

Proiect de management

Director de departament

Viziunea mea:

Să creez oportunități, nu obstacole!

Prof Dr Anca Trifan

Manifesto

- Nu există și nu va exista niciodată un “zid” între mine și dumneavoastră.
- Sunt și voi fi colega dumneavoastră în orice împrejurare și mai ales la nevoie.
- Voi pune la dispoziție toate resursele pentru a rezolva orice problemă în spiritul dreptății.

Introducere

După 4 ani de activitate ca Director de Departament Medicale I mă prezint din nou în fața dumneavoastră și vă solicit susținerea în alegeri și, desigur, votul dumneavoastră. Consider ca cei aproape 30 de ani de activitate conștiincioasă în Universitatea de Medicina și Farmacie ‘Gr. T. Popa’, buna cunoaștere a culturii organizaționale, precum și a colegilor mei și a nevoilor acestora dar, mai ales, capacitatea, disponibilitatea de a mă pune în slujba Departamentului și colectivului acestuia justifică prezenta candidatură. Precizez că poziția de profesor cu vechime de peste 15 ani, activitatea profesională (științifică și medicală) recunoscută național și internațional îmi creează premisele unui Director de Departament echidistant, fără agendă personală, deschis la orice colaborare posibilă și capabil să influențeze pozitiv activitatea structurii academice.

În cei patru ani în care am fost Director de Departament am dat dovadă de înțelegere a nevoilor Departamentului și a membrilor acestuia, am recunoscut meritele personale ale cadrelor didactice și am încercat și reușit în mare măsură să contribui la avansarea în cariera universitară a multora. Am înțeles să sprijin orice demers pentru scoaterea la concurs a posturilor de asistenți universitari pentru a mări baza cadrelor didactice tinere. Am încurajat participarea la congrese naționale și internaționale a cadrelor didactice. Comportamentul academic, păstrarea unui climat nonconflictual dar competițional a reprezentat un deziderat, cred eu, îndeplinit.

Departamentul Medicale 1 are în componență disciplina Medicină Internă de la Spitalul "Sf. Spiridon" și Institutul de Cardiologie, Semiologie medicală de la Spitalul de Recuperare și CFR, Semiologie Gastroenterologie de la Institutul de Gastroenterologie și Hepatologie. Analizând structura în ansamblu, mare parte din medicina internă ieșeană tradițională și modernă este cuprinsă în acest Departament. Majoritatea bornelor esențiale în pregătirea unui student sau rezident, indiferent de specializarea finală, își are locația în această structură.

Semiologia medicală reprezintă „placa turnantă” a medicinei interne, baza pentru practica medicală, iar predarea acesteia este o activitate de mare responsabilitate. Deși este considerată „clasică”, semiologia medicală nu este nici pe departe o știință statică, moartă; dezvoltarea științelor fundamentale, expansiunea metodelor de investigație au modificat și semiologia medicală și au impus schimbarea modalităților de predare. Împărțirea în ultimii ani a predării Semiologiei Medicale între clinicile care compun departamentul a fost un experiment interesant care a deschis noi perspective. Medicina internă, predată în anii IV și V, în module, pe

specializări a dus la sofisticarea actului predării și sperăm la o mai bună înțelegere a materiei de către studenți.

A. Scurtă analiză de situație

Departamentul cuprinde în statul de funcții 124 posturi didactice, dintre care 80 sunt ocupate de cadre didactice cu contracte pe durată determinată sau nedeterminată.

Medicina internă are în statul de funcții 49 poziții, 29 fiind ocupate de cadre didactice cu următoarea distribuție: 1 profesor (3 posturi existente), 4 conferențieri (din 6 existente), 6 șefi de lucrări (9 posturi existente), 18 asistenți (din 31 existente). La Semiologie Medicală-Gastroenterologie sunt ocupate pe funcții următoarele posturi: 2 profesori, 6 conferențieri, 8 șefi de lucrări, 12 asistenți (din 26 posturi). La Semiologie medicală sunt ocupate următoarele posturi: 2 profesori (din 3), 3 conferențieri (din 4), 9 șefi de lucrări (din 10), 9 asistenți (din 16). Toate disciplinele au aproximativ 30% posturi neocupate și ore de predare la plată cu ora. "Piramida" posturilor, care seamăna mai mult cu o clepsidră la preluarea poziției de Director de Departament, este acum mai adecvată datorită preocupării permanente de a ajuta cadrele didactice care au condițiile pentru promovare să-și îndeplinească aspirațiile. Astfel, în ultimii 3 ani au promovat numeroase cadre didactice, din care menționez doar următoarele poziții universitare: 2 profesori, 9 conferențieri. Menționez că în sesiunea în curs s-au mai scos la concurs 1 post de profesor și 3 posturi de conferențiar. Nu pot să nu subliniez că pe parcursul celor aproape 4 ani în departament s-au angajat peste 10 asistenți universitari cu durată determinată și nedeterminată. De asemenea, departamentul are în plus 3 conducători de doctorat.

În ansamblu, în departament există 5 profesori (erau 4 profesori dintre care s-a pensionat 1), 13 conferențieri (erau 8), 24 șefi de lucrări (erau 26) și 37 asistenți (erau 26), situație care, pe ansamblu, ar părea ideală cu excepția asistenților, care ar putea fi mai mulți. Există suficienți conducători de doctorat pentru a putea atrage doctoranzi și potențiali asistenți pentru departament. Consider că ar trebui mult mărită proporția asistenților și create posibilități de avansare în continuare pentru gradele intermediare. În special, pentru șefii de lucrări cu peste 25 de ani vechime și pentru asistenții cu peste 15 ani vechime trebuie identificate soluții pentru avansare deoarece, în lipsa acestora apare senzația de frustrare, stagnare și, până la urmă, lipsa de interes. O altă problemă o reprezintă **distribuția rezidenților** în diferite secții clinice și spitale; unele cadre de predare nu au în îndrumare rezidenți deși au în statul de funcțiuni ore de predare la rezidenți.

Importanța catedrei este ilustrată și de numărul de credite acordate disciplinei de Semiologie Medicală (număr maxim din cei 6 ani de studiu) și modulului de gastroenterologie.

Departamentul are o ofertă bogată de cursuri opționale la care numărul de studenți înscriși este record; aceste cursuri completează numărul de ore de predare, sporind șansele de avansare. Cursurile opționale permit cadrelor didactice să experimenteze noi metode de predare, renunțându-se la cursurile magistrale în favoarea metodelor interactive.

Departamentul desfășoară activitate postuniversitară bogată, sursă de venituri proprii dar și oportunitate de consolidare a prestigiului: curs de

obținere a competenței în ecografie abdominală, în endoscopie digestivă, urgențe în gastroenterologie, recuperare după infarct miocardic etc.

Baza clinică de desfășurare a activității este reprezentată de secțiile de recuperare cardiologică și respiratorie din cadrul Spitalului de recuperare și Institutul de Gastroenterologie și Hepatologie (IGH), secția III Medicală, secția de cardiologie a Spitalului "Sf Spiridon", secția medicală a spitalului CFR și Institutul de Cardiologie. Adresabilitatea deosebită, la toate clinicile, creează oportunități de predare la patul pacientului eficientă; existența unei dotări de excepție (cel puțin în cadrul Institutului de Cardiologie și IGH) permite un act didactic la nivel contemporan, oferă șansa unui student conștiincios să aprofundeze teme care-l pasionează și să inițieze activități de cercetare medicală. Catedra coordonează anual numeroase lucrări de licență (în ultimii 3 ani peste 20 lucrări pe an).

Cadrele didactice, medici specialiști, sunt integrate (desfășoară activitate clinică) în unitățile spitalicești în proporție de aproape 100%; de fapt toți cei care au post definitiv primesc integrare.

Situația dotării. Disciplinele fiind clinice dotarea este în principal cea a spitalelor, care este aproape corespunzătoare. IGH deține un laborator de simulare endoscopică (obținut de la Ministerul Educației) util pentru toate disciplinele predate.

Situația financiară. Nu există încă o defalcare a veniturilor de la buget pe catedre, dar cu siguranță proporția ocupării posturilor și excedentul de ore efectuat de fiecare cadru didactic îmi permite să concluzionez că ar trebui să existe un excedent bugetar. În ce privește *veniturile proprii*, acestea sunt cele mai mari din toate catedrele medicale. Multe cadre didactice au beneficiat de participarea la congrese prin venitul de la cursuri postuniversitare.

ANALIZA SWOT

<u>PUNCTELE FORTE:</u>	<u>OPORTUNITĂȚI:</u>
- discipline de tradiție, cu pondere deosebită în pregătirea studentului (număr ore, credite) - portofoliu de activități didactice variat: semiologie medicală, gastroenterologie, cardiologie; competențe endoscopie, ecografie, cursuri opționale, cursuri postuniversitare etc. - cerere masivă de servicii educaționale: număr mare de participanți la cursurile opționale și cele de competență - calitatea activității de educație: evaluarea efectuată de către studenți, evaluarea colegială au fost favorabile catedrei - disciplina de farmacologie aduce un colectiv de cercetare prețios cu experiență în obținerea de granturi (experiență care lipsea vechii catedre) - personal calificat - competiția un "modus vivendi"	- reșezarea sistemului educațional pe principii corecte economic trebuie să determine restructurarea planului de învățământ, a normelor didactice, schimbarea condițiilor de creare a unui post de predare. - modularea învățământului clinic ne obligă la schimbări și la nivelul semiologiei medicale, iar existența celor două clinici cu profil diferit (cardiologie, respirator, gastroenterologie și hepatologie) poate fi considerat avantaj - adaugarea noilor discipline poate crea noi posibilități de predare - oportunități de finanțare prin proiecte - crearea unor colective de cercetare care să cuprindă cadre didactice de la toate disciplinele
<u>PUNCTELE SLABE:</u>	<u>AMENINȚĂRI:</u>
- motivația slabă pentru asistenți și preparatori (atât materială cât și legată de posibilitățile de dezvoltare personală) - structură nouă care va avea nevoie de timp pentru consolidare și pentru a deveni	- organizarea unei modulări a semiologiei medicale care să restrângă numărul de ore a catedrei prin participarea altor clinici la predarea acestei materii - apariția unor alte facultăți de medicină

eficientă -lipsa unei preocupări constante pentru cercetare, număr mic de granturi la vechea cateră - absența unei colaborări reale între componentele catedrei - tradiționalism exagerat în predare - absența cu desăvârșire a personalului auxiliar (tehnicieni, secretare)	care să obțină contract cu spitalele și să ne diminueze spațiul de activitate
---	--

Probleme critice ale departamentului

Departamentul nostru deține clar mai multe puncte forte decât slabe în domeniul activității didactice, problemele critice fiind:

a) din punctul de vedere al personalului: lipsa de motivare a cadrelor didactice fără perspective imediate de integrare clinică sau de avansare pe linie didactică dar și a celor care au obținut deja maxim; b) pe ansamblu disciplinelor - modalitatea de predare tradiționalistă, clasică care ar trebui dinamizată. Se adaugă lipsa de interes pentru cercetarea științifică și pentru obținere de finanțare prin granturi.

Analizând punctele slabe ale catedrei și problemele sale critice o soluție îndrăzneată, dar modernă și fezabilă, este dezvoltarea în cadrul catedrei a unui pilot care să inițieze o reformă a modalității de predare a Semiologiei Medicale, Medicinii Interne și Farmacologiei (o putem numi: *O Nouă Școală*).

1. Scop: *realizarea unui centru pilot de reformă a stilului de predare numit O Nouă Școală*

2. Obiective:

- creșterea performanței actului didactic,
- dezvoltarea complexă a studentului - creșterea capacității de a se implica, de inițiativă, comunicare,
- creșterea motivației studentului de a participa la actul didactic,
- creșterea abilităților practice,
- formarea unui medic pregătit să profeseze în Europa mileniului III,
- asumarea atitudinilor corecte de către student în raport cu pacientul, colegul și profesorul.

3. Activități:

Realizarea acestui proiect complex necesită mai multe etape:

a) fundamentarea necesității schimbării: chestionare, sondaje de opinie în rândul studenților, medicilor, pacienților și elevilor de liceu cu privire la modalitatea de predare și rezultatele acesteia;

Responsabil: director departament.

Termen: mai 2022

b) acțiuni de lobby în discipline, consiliu, senat, asociațiile studențești, presa studențească și Ministerul Educației pentru recunoașterea centrului pilot;

Termen: septembrie 2022

c) identificarea resurselor necesare (obținerea de resurse financiare de la UMF Iași, Minister, programe europene sau/și venituri proprii) și a spațiului adecvat.

Persoane răspunzătoare: director departament, tot personalul catedrei.

Termen: ianuarie 2023

Activități specifice

1. Formarea personalului didactic prin organizarea unor “școli de predare” (“train the trainers”) la care să participe cele mai apreciate cadre didactice, dar și specialiști în comunicare.

2. Generalizarea modelului de *mentorship*:

a. Dezvoltarea unui nou model de educație clinică bazat pe nevoile educaționale și dezvoltare ale studentului oferind continuitate între pregătirea teoretică și experiența la patul pacientului, dezvoltarea relației mentor-student și evaluarea studentului.

b. Implicarea tuturor cadrelor didactice din discipline, de la cei mai seniori la cei mai tineri, în acest proces de schimbare a metodologiei, convingând pe fiecare de necesitatea de a acționa ca mentor și ghid pentru student (să încerce să facă parte din viața studentului și nu să reprezinte un decor pentru eforturile sale individuale de deprindere a medicinei).

3. Creșterea rigurozității în predare, integrarea reală a bazelor științifice (biologie moleculară, epidemiologie, etc) cu medicina clinică pe tot parcursul predării medicinei. Utilizarea șanseii de a integra farmacologia în predarea medicinei interne.

4. Punerea la dispoziția studenților a tuturor posibilităților departamentului pentru aprofundarea cunoștințelor într-un domeniu mai restrâns, în vederea efectuării lucrării de licență și consilierea în această activitate.

Termen: septembrie 2023

4. Rezultate așteptate:

- obținerea unei performanțe maxime a studenților noștri la rezidențiat și mai ales în profesia ulterioară,

- crearea unei atmosfere de emulație intelectuală propice unei vieți universitare,
- creșterea încrederii în posibilitățile individuale ale studentului, cadrului didactic și ale universității,
- creșterea prestigiului universității,
- îmbunătățirea relațiilor interumane.

5. Monitorizare – indicatori

Pentru monitorizarea proiectului se vor **superviza** și **analiza** toate activitățile derulate, întocmindu-se **rapoarte tehnice intermediare** și la finalul proiectului. La baza monitorizării vor sta toate **documentele proiectului** precum și rezultatele studenților și rezidenților la examene.

Evaluarea periodică de către studenți, Consiliu și Senat.

6. Evaluare

Se vor evalua indicatorii de performanță a activității didactice și se vor analiza rezultatele în Consiliul Profesoral pentru a se stabili dacă este utilă pentru aplicarea generalizată a modelului. Vom repeta chestionarele inițiale pentru a evalua impactul proiectului asupra studenților și cadrelor didactice.

În final, consider că Departamentul Medicale I este o structură universitară performantă cu premisa să devină un model de activitate didactică și cercetare.

5.01.2020