



Anexa 3

Denumire compartiment : FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ŞI ASISTENŢĂ SOCIALĂ

Nr.96 din 3.05.2022

Aprobat CF dim 3.05.2022

REGISTRUL DE RISCURI

Obiective / activități	Riscul	Cauzele care favorizează apariția riscului	Risc intern			Strategia adoptată	Risc rezidual			Observații
			Probabilitate	Impact	Expunere		Probabilitate	Impact	Expunere	
1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12
1. IMBUNĂTĂȚIREA ACTIVITĂȚII DIDACTICE										
1.1.Creșterea calității procesului de predare-învățare, a nivelului de competență și performanță a absolvenților, așa încât, odată cu asimilarea	Neactualizarea la timp și adecvat a planurilor de învățământ	Supraaglomerarea directorilor de departament	SM	R	MR	Construirea unui post de referent care să preia partea de tehnoredactare și armonizare cu cerințele platformelor din sarcinile directorilor de departamente, pentru a le permite acestora din urmă să investească timp și energie în construirea unei viziuni strategice a planurilor de învățământ	S	R	MR	



solidă a cunoștințelor și experiența practică proprie domeniului, instrucția oferită la FSAS să dezvolte gândirea critică, autonomia, integritatea, responsabilitate a la studenți	Neactualizarea la timp și adecvat a fișelor disciplinelor	Neprioritarizarea din partea cadrelor didactice a acestor activități Lipsa de pregătire continuă a cadrelor didactice pe aceste dimensiuni				Încurajarea includerii în planul de carieră a unui număr adecvat de ore dedicate conceperii și reactualizării fișelor disciplinelor Încurajarea și oferirea de variante concrete de traininguri care să dă la îmbunătățirea abilităților de includere a acestor valori în fișele disciplinelor				
1.2.Continuarea corelării curriculum-ului la standardele universitare europene, precum și la cerințele pieței de muncă	Eșecul de a integra feedback-ul pieței muncii în oferta de studii	Eterogenitate a crescută a cerințelor, lipsa viziunii de ansamblu a unora dintre angajatori	SM	R	MR	Dezvoltarea unei relații de durată cu principalii angajatori și cu foștii absolvenți pentru a putea primi feedback incorporabil în cerințele ARACIS	S	R	MR	



1.3.Dezvoltarea studiilor universitare de doctorat	Supraaglomerarea coordonatorilor de doctorate	Ritmul lent de abilitare al cadrelor didactice Lipsa personalului administrativ care să realizeze aspectele formale ale pregătirii și înregistrării pașilor realizați către doctoranți	SM	R	MR	Încurajarea includerii în planul de carieră al activităților care să faciliteze realizarea cerințelor de abilitare Încurajarea cadrelor didactice eligibile de a se abilita Extinderea atribuțiilor secretarului de școală doctorală pentru a degreva de responsabilități coordonatorii de doctorat.	S	R	MR	
1.4.Consolidarea liniei maghiare de studiu	Eșecul de a atrage suficienți studenți	Cauze demografice Existența concurenței la nivelul Universității Sapienția	SM	R	MR	Creșterea vizibilității și atractivității programelor oferite	S	R	MR	



1.5.Expansiunea practicii profesionale organizată de cadrele didactice pentru studenții de la departamentele de Sociologie	Lipsa acordurilor de practică suficiente pentru asigurarea de locuri de practică adecvate tuturor studenților	Reticența partenerilor de practică de a trece prin procesul laborios de semnare în format fizic a acordurilor Lipsa timpului din partea supervisorilor de practică (cadre didactice FSAS) de a se ocupa de partea birocratică a încheierii acordurilor și semnării convențiilor de practică. În majoritatea cazurilor, aceste	SM	R	MR	Întărirea relației cu posibili angajatori ai absolvenților de la FSAS. Recunoașterea muncii laborioase din spatele asigurării existenței actelor de practică și asignarea acestor taskuri unui referent specializat.	S	R	MR	
--	---	--	----	---	----	---	---	---	----	--



		activități nu sunt normate (nici recompensate financiar, nici ca scutire de alte activități)								
1.6.Culegerea de feed-back de la organizații și tutorii de practică	Lipsa disponibilității de a răspunde cererilor de feedback din partea tutorilor	Tutorii de practică nu sunt remunerați Nu există o persoană care să se ocupe de colectarea și analizarea acestor feedback-uri	SM	R	MR	Includerea acestei dimensiuni în sarcinile referentului responsabil de practică. Găsirea unor modalități de a norma și recuoaste munca depusă de cadrele didactice supervizoare	S	R	MR	
2. ÎMBUNĂTĂȚIREA ACTIVITĂȚII DE CERCETARE										



2.1. Investirea în activitate de cercetare susținută, de calitate, responsabilă, solidă			SM	R	MR		S	R	MR	
2.2. Continuarea editării la cele mai ridicate standarde a revistei Studia Sociologia și alte publicații ale facultății.	Limitarea autorilor contributorilor la spațiul național Calitate slabă a corecturii	Lipsa unei strategii pentru atragerea contributorilor dintr-un spațiu internațional Lipsa unor editori/corectori profesioniști	SM	R	MR	Conturarea unei strategii durabile pentru îmbunătățirea reach-ului către contributori Alocarea de fonduri pentru servicii de corectură profesioniste	S	R	MR	
2.3. Îmbunătățirea infrastructurii de cercetare	Nu se organizează Seminarii de cercetare interne Nu se organizează serii de	Supraaglomerarea cadrelor didactice Supraaglomerarea	SM	R	MR	Încurajarea prioritizării activităților de cercetare (inclusiv prezentări și publicații) și găsirea de alternative pentru activitățile administrative	S	R	MR	



	Working papers	cadrelor didactice								
2.4. Monitorizarea activității de cercetare prin platforma electronică a universității de management al cercetării.	Introducerea incomplete a datelor de către cadrele didactice	Lipsa unor constrângeri clare Neclaritățile platformei Management ul cercetării Existența mai multor ocazii în care trebuie introdusă activitatea (diferitele evaluări), neclaritățile care decurg de aici	SM	R	MR	Expunerea mai clară a importanței completării corecte și complete a informației Folosirea într-o mai mare măsură a inputului referentului de specialitate responsabil de imaginea facultății	S	R	MR	



2.5 .Asigurarea accesului cât mai larg al studenților la resursele de învățare	Lipsa accesului la platformelor electronice (MS Teams) și a abonamentelor la reviste și cărți de specialitate		SM	R	MR	Menținerea accesului la Ms Teams cu aceleași facilități și după terminarea pandemiei. Menținerea și îmbunătățirea accesului la literatura științifică de specialitate din domeniu	S	R	MR	
3. ASIGURAREA UNEI CALITĂȚI CRESCUTE A ACTIVITĂȚII DE SECRETARIAT ȘI ADMINISTRATIVE										
3.1.Asigurarea unei evidențe corecte a studenților Registru matricol unic	Introducerea greșită sau incompletă a datelor personale sau a situației școlare	Lipsa personalului calificat pentru a realiza înscrierilor în RMU	SM	R	MR	Includerea acestei activități în fișa postului unui secretar II, obținut prin promovare	S	R	MR	
3.2.Asigurarea desfășurării procesului de admitere în condiții de maximă eficiență și calitate	Întârzieri în procesarea informațiilor Greșeli în introducerea și procesarea informațiilor	Insuficient personal dedicate acestor taskuri	SM	R	MR	Includerea acestor sarcini și în fișa postului unui secretar II, obținut prin promovare	S	R	MR	
3.3.Prevenirea abandonului școlar,	Realizarea unor rate de abandon mai	Lipsa de timp și atenție a secretariatul	SM	R	MR	Includerea activităților de monitorizare și facilitare a comunicării cu studenții aflați la	S	R	MR	



diferențiat pe cauzele acestuia	mari decât cele care ar fi fost posibile	ui în menținerea comunicării cu studenții aflați la risc de abandon datorită unor detalii administrative (gen neachitarea taxelor, lipsa unui număr mic de credite, nedepunerea unei cereri)				risc de abandon în fișa postului secretarilor de la departamente (inclusive în fișa postului unui secretar II, obținut prin promovare)				
3.4. Îmbunătățirea ofertei de spații de învățare	Nu putem pune la dispoziție suficiente locuri în sală pentru efectivele înmatriculate	Disponem parțial de un singur amfiteatru de 350 de locuri, arm ai fi nevoie de cel puțin 6 sloturi de 2 ore pentru	SM	R	MR	Obținerea accesului la încă un spațiu cu peste 200 de locuri Alternativ, continuarea în regim online sau hybrid pentru cursurile cu efective mari.	S	R	MR	



		efectivele curente								
4. ASIGURAREA NECESARULUI DE RESURSE UMANE PENTRU ÎNDEPLINIREA OBIECTIVELOR FACULTĂȚII										
4.1. Angajarea de cadre didactice și promovarea celor existente conform strategiilor de dezvoltare ale departamentelor	Scăderea calității predării Scăderea calității output-urilor de cercetare Scăderea gradului de rețelizare a facultății și al vizibilității sale naționale și internaționale	Scăderea numărului de cadre didactice (pensionări, decese, demisii)	SM	R	MR	O strategie coerentă de angajare și promovare a cadrelor didactice	S	R	MR	
4.2. Angajarea de cadre didactice auxiliare și promovarea celor existente conform	Abandonarea ideilor de îmbunătățire a cercetării, vizibilității etc de către	Lipsa sprijinului administrativ și criza de timp aferentă implicării în	SM	R	MR	Completarea posturilor de referenți și secretar de școală doctorală astfel încât încărcătura administrativă pe cadrele didactice și pe directorii de departament + decanat să fie mai mica. Acest fapt permite	S	R	MR	



<p>strategiei de dezvoltare a facultății și de motivare și creșterea excelenței personalului.</p>	<p>cadrele didactice</p> <p>Întârzieri în realizarea planurilor de învățământ, dosarelor de acreditare etc O slabă exploatare a potențialului de parteneriate de practică</p>	<p>toate etapele organizării de către cadrele didactice</p> <p>Încărcarea nerealistă a directorilor de departament Supraîncărcarea supervisorilor de practică în lipsa normării sau recompensării de vreun fel a acestor activități</p>				<p>concentrarea pe aspectele strategice și de substanță.</p>				
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

DECAN;

Conf.dr. Paul Teodor Hărăguș

Notă

P probabilitate

I impact

E expunere la risc

S – scăzută – 10%

M – medie – 10% - 80%

R – ridicată – peste 80%

Întocmit,

Prodecan,

Lect.dr. Anca Simionca