

REFERAT PRIVIND NECESITATEA SCOATERII LA EXAMEN DE PROMOVARE A POSTULUI
VACANT PE PERIOADĂ NEDETERMINATĂ – LECTOR UNIVERSITAR, POZIȚIA 23 -
DIN STATUL DE FUNCȚII AL DEPARTAMENTULUI DE PSIHOLOGIE, 2024-2025

Necesitatea ocupării postului

Unul dintre obiectivele incluse în planul de dezvoltare a Facultății de Sociologie și Psihologie din cadrul UVT este acela de a acoperi cu personal intern disciplinele susținute în regim de plată cu ora, atât de la ciclul licență, cât și de la ciclul de master. În cazul departamentului de Psihologie, acest post este necesar pentru a suplini următoarele aspecte obiective:

- din cele 61 de poziții din statul de funcții al departamentului (dintre care 3 posturi de lector sunt cu discipline transversale la nivel de FSP) doar 25 sunt ocupate de către titulari (la care se adaugă 3 posturi pe perioadă determinată de asistent de cercetare);
- persoana vizată pentru promovare a avut un traseu profesional consistent până în prezent, fiind de 3 ani asistent de universitar în departamentul de Psihologie, având o intensă activitate de cercetare, concretizată în publicații în reviste indexate WoS, lucru în proiecte de cercetare, precum și o activitate de predare eficientă;
- de asemenea, ideea existenței unui post de lector universitar scos la examen de promovare ne va oferi mai multă flexibilitate instituțională, prin posibilitatea de a include ore de curs în postul didactic.

Cu privire la compoziția postului, toate disciplinele din postul de lector universitar poziția 23 vizează atât ciclul licență, specializarea Psihologie dar și specializare Psihologie-Stiinte Cognitive, cu predare în limba engleză. Disciplinele ce configurează postul au făcut parte din posturi vacante. Prin această poziție scoasă la examen de promovare se urmărește identificarea unei persoane cu abilități de predare și de cercetare demonstrate, care să contribuie nu doar la acoperirea unei nevoi didactice, ci care să ajute și la creșterea potențialului departamentului de a publica în reviste indexate ISI situate în zona roșie sau galbenă conform clasificării CNCSIS.

Valoarea științifică care se pretinde candidaților

Pentru a fi eligibili, candidații pentru acest post trebuie să îndeplinească cerințele specificate în Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante la nivel de UVT, precum și cerințele specificate în regulamentul omolog la nivelul Facultății de Sociologie și Psihologie, domeniul Psihologie. Aceste criterii pentru asistent universitar au fost elaborate și prin raportarea la standardele minimale naționale intrate în vigoare începând cu anul universitar 2017-2018 pentru conferențiar și profesor prevăzute pentru domeniul Psihologie de CNATCU. Astfel, în evaluarea planului de carieră un rol important îi va reveni expertizei candidaților în cercetare și la nivel didactic, deoarece strategia departamentului de Psihologie de la UVT vizează consolidarea poziției sale la nivel național, ca un departament ce organizează programe de excelență (vezi clasificarea MEC din 2011 pe domenii de studiu) și creșterea vizibilității internaționale. Prin urmare, existența unui număr cât mai mare de articole indexate ISI Web of Science, precum și o expertiză cât mai bogată în granturi de cercetare și / sau în stagii / mobilități internaționale constituie un atu al candidaților pentru această poziție.

Perspectivile postului

Disciplinele incluse în postul scos la examen de promovare se regăsesc în proporție de 40% în planul de învățământ al specializării Psihologie, ciclul licență, unul dintre programele de succes ale universității, cu o cifră de școlarizare ocupată anual de 250 de studenți, încă din prima sesiune de admitere (din iulie), aceasta fiind cifra maximă a capacității de școlarizare. În plus, 40% din disciplinele postului sunt din planurile de învățământ ale specializării Psihologie-Stiinte cognitive, cu predare în limba engleză iar 20% sunt discipline de la programul de master în specializare Psihologia muncii, organizațională și a transporturilor, programe de succes ale departamentului de Psihologie.

Număr de posturi în aceeași specialitate

În cadrul departamentului de Psihologie există la ora actuală un număr de 25 titulari. Titularii deserveșc două specializări la ciclul licență – una în limba română (cu o medie de aproximativ 200 studenți / an) și una în limba engleza (cu o medie de 50 de studenți per an), precum și două programe masterale (cu o medie de aproximativ 140 masteranzi / an).

Analiza statistică pe ultimii 5 ani cu privire la evoluția numărului de candidați

Specializarea Psihologie și-a păstrat un nivel ridicat de atractivitate în pofida declinului demografic. În ultimii cinci ani (2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 și în 2024-2025), specializarea a pornit în anul I cu numărul maxim de studenți admiși, ca urmare a limitărilor rezultate din cifra de școlarizare aprobată de către ARACIS (N = 250 începând cu anul 2015-2016). Specializare Psihologie-Științe cognitive, cu predare în limba engleză, a debutat anul trecut – 2023-2024 cu 44 de studenți înscriși iar anul acesta - 2024-2025 s-au ocupat toate cele 60 de locuri încă din sesiunea de admitere din vara (iulie).

Interesul pentru Psihologie se află pe un trend ascendent, nu numai în România, ci și la nivel mondial (de ex. în SUA una din șapte diplome de licență acordate sunt în Psihologie, fie ca major sau ca minor). În legătură cu situația de la UVT, Psihologia se află alături de domeniul larg al științelor economice și informatică, în top trei al celor mai căutate specializări de către viitorii studenți.

Strategia resurselor umane – situația pensionabililor în următorii 5 ani

În următorii cinci ani nu va fi pensionat niciun cadru didactic titular, iar acest lucru este prognozat a se întâmpla în următorii 10 ani. La ora actuală, decanul de vârstă din departament are vârsta de 57 de ani. În schimb, ne confruntăm cu o oarecare instabilitate a posturilor și cu riscul plecării unor titulari mai tineri.

Strategia cercetării științifice a departamentului

Strategia departamentului de Psihologie este una focalizată pe creșterea vizibilității internaționale a departamentului, prin publicații științifice în reviste cu factor de impact mediu sau ridicat indexate ISI Web of Science și prin atragerea de resursă umană înalt calificată, cu normă întreagă în cercetare, finanțate în urma accesării de granturi. Din acest punct de vedere, orice candidat pentru o poziție de titular în cadrul departamentului de Psihologie va trebui să facă dovada unor rezultate semnificative obținute în această direcție, în acord cu nivelul postului (în cazul de față fiind vorba despre o poziție de asistent universitar fiind vorba despre candidați cu bune abilități pedagogice, dar și metodologice și statistice, constituind un plus existența unor rezultate de cercetare anterioare).


Strategia de internaționalizare a departamentului

Strategia de internaționalizare a departamentului de Psihologie are ca scop deschiderea spre mediul de cercetare internațional, încheierea unor parteneriate mutuale cu profesori din Universități prestigioase care să faciliteze accesul tinerilor cercetători din departament la stagii de cercetare în aceste universități. De asemenea, diseminarea rezultatelor cercetărilor în cadrul unor Conferințe internaționale prestigioase crează oportunitatea realizării unor colaborări pentru realizarea unor cercetări comune. De asemenea, implicarea în programe de formare și dezvoltare organizate împreună cu sau de către universități europene, în activități de colaborare pe teme legate de specialitatea sa (de ex., cu universități din consorțiu UNITA) a devenit o realitate tot mai evidentă în cadrul departamentului de Psihologie.

Salariul minim de încadrare

Salariizarea se va face conform normelor legale în vigoare, ținând cont de vechimea în muncă, fiind de 7246 lei.

Timișoara,
08.10.2024

Director al Departamentului de Psihologie,
Prof. univ. dr. 

Aprobat, *Prof. Univ. Dr.*
Marilen Gabriel PIRTEA

FIȘA POSTULUI
personal didactic

Anexă la Contractul Individual de Muncă nr.din data de

I. DATE PRIVIND IDENTIFICAREA POSTULUI

1. Numele și prenumele titularului:
2. Facultate: **Facultatea de Sociologie și Psihologie**
3. Departament: **Psihologie**
4. Denumirea postului: **LECTOR UNIVERSITAR / Cod COR: 231003**

II. CONDIȚII SPECIFICE PRIVIND OCUPAREA POSTULUI

1. Studii specifice: superioare, conform Legislației și Regulamentului de ocupare a posturilor didactice
2. Experiență: conform Regulamentului de ocupare a posturilor didactice
3. Competență managerială¹ (cunoștințe de management, calități și aptitudini manageriale)

III. SFERA RELAȚIILOR ORGANIZAȚIONALE

1. Ierarhice:
 - subordonat față de: **DIRECTOR DEPARTAMENT**
 - superior pentru: -
2. Funcționale: cadre didactice, departamentele administrative, organizații studențești;
3. Reprezentare: -
4. Sfera relațională:
 - internă - cu cadre didactice, departamentele administrative, organizații studențești;
 - externă - cu reprezentanți ai organismelor partenere Departamentului/Facultății/Universității de Vest din Timișoara.

IV. OBIECTIVELE SPECIFICE POSTULUI

Desfășurarea activităților didactice, de cercetare și a celor complementare, în concordanță cu misiunea și obiectivele Universității de Vest din Timișoara, urmărindu-se creșterea calității prestației didactice, a rigorii științifice, precum și perfecționarea pregătirii profesionale.

¹ Pentru funcțiile de conducere

V. ATRIBUȚII, RESPONSABILITĂȚI ȘI SARCINI SPECIFICE POSTULUI

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Activități normate în statul de funcții |
| I. Activități de predare, inclusiv pregătirea acestora |
| 1. Cursuri aferente ciclului de studii universitare de licență |
| 2. Cursuri aferente ciclului de studii universitare de master |
| 3. Cursuri la forma studii academice postuniversitare |
| 4. Cursuri la forma studii postuniversitare de specializare, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori |
| 5. Cursuri de perfecționare postuniversitare, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori |
| 6. Module de curs pentru formarea continuă |
| 7 ² . Cursuri la școlile de studii avansate (doctorate) |
| 8 ³ . Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor |
| 9. Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învățământ universitar |
| II. Activități de seminar, proiecte de an, lucrări practice și de laborator (inclusiv pregătirea acestora) |
| 1. Activități de seminar, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ |
| 2. Îndrumarea realizării proiectelor de an, complementare sau nu cursurilor de la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ |
| 3. Lucrări practice și de laborator, conform cu planul de învățământ; |
| III. Îndrumarea (conducerea) proiectelor de finalizare a studiilor, a lucrărilor de licență și de absolvire (disertație) |
| IV. Îndrumarea (conducerea) de proiecte de absolvire, de lucrări de disertație sau de absolvire pentru toate formele de pregătire postuniversitară, prevăzute în planul de învățământ |
| V. Activitate de practică productivă sau practică pedagogică (inclusiv pregătirea acestora) |
| VI⁴. Îndrumarea doctoranzilor în stagiul (activitate normată) și în poststagiul |
| VII. Conducerea activităților didactice artistice sau sportive (inclusiv pregătirea acestora)⁵ |
| 1. Cursuri de turism pentru studenți |
| 2. Cursuri sportive pentru studenți sau copiii angajaților |
| 3. Gimnastică aerobică |
| 4. Antrenamente cu echipe reprezentative (atletism, jocuri sportive) |
| 5. Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfășurării competițiilor |
| 6. Organizarea de crosuri sau alte manifestări sportive de interes universitar sau național |
| 7. Îndrumarea formațiilor artistice de interes universitar |
| 8. Organizarea manifestărilor artistice |
| VIII. Activități de evaluare |
| 1. Evaluare în cadrul pregătirii prin doctorat ⁶ : |
| - Comisie concurs de admitere |

² Dacă nu se regăsesc în Statul de funcții de la Școala doctorală

³ Dacă nu se regăsesc în Statul de funcții de la Școala doctorală

⁴ Dacă nu se regăsesc în Statul de funcții de la Școala doctorală

⁵ În cazul facultăților de profil (Facultatea de Arte și Design, Facultatea de Educație Fizică și Sport, respectiv Facultatea de Muzică și Teatru)

⁶ Dacă nu se regăsesc în Statul de funcții de la Școala doctorală

- Comisie examen de doctorat
 - Comisie susținere publică teza de doctorat, inclusiv de evaluare a tezei
 - Evaluare referat de doctorat (prin participare la comisia de îndrumare)
2. Evaluare în cadrul concursurilor de admitere la toate formele de învățământ (inclusiv postuniversitar, altele decât doctoratul):
- Elaborare tematică și bibliografie
 - Comisie redactare subiecte
 - Comisie examinare orală
 - Comisie corectură teze
 - Corectură teste
 - Comisie supracorectură
 - Comisie contestații
 - Comisie concurs de admitere (organizare, modernizare)
 - Comisie supraveghere examen scris
3. Evaluarea în cadrul activităților didactice directe la toate formele de învățământ (curs, seminar, proiecte de an, proiecte (lucrări) de finalizare a studiilor, lucrări de laborator) inclusiv:
- Evaluare și notare teme de casă/proiecte
 - Evaluare și notare examene parțiale
 - Evaluare și notare examen (test) final
 - Evaluare și notare teme (probleme) rezolvate acasă
4. Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor de finalizare a studiilor universitare sau postuniversitare
- Elaborare tematică și bibliografie
 - Comisie elaborare subiecte
 - Comisie examinare și notare
 - Comisie supraveghere probe scrise
 - Comisie corectură (supracorectură)
 - Comisie contestații

IX. Consultații (pentru toate formele conexe cursurilor de la capitolul A.I.)

X. Îndrumarea cercurilor științifice

XI. Îndrumarea studenților (tutoriat) pentru alegerea rutei profesionale în cadrul sistemului de credite transferabile

XII. Participarea la comisii și consilii în interesul învățământului

XIII. Activități privind promovarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar

1. Definitivatul

- Elaborare programe și bibliografie
- Îndrumare și consultanță de specialitate și pedagogică
- Inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică
- Elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere, corectare și notare
- Elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare (comisie)
- Organizare examen

2. Gradul didactic II

- Elaborare programe și bibliografie
- Consultanță și îndrumare (minimum două inspecții)
- Inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică
- Elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate și metodică specialității
- Supraveghere teză, corectare și notare
- Elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare și notare

3. Gradul didactic I

- Elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare și notare în cadrul colochiului de admitere
- Îndrumare (minimum două inspecții)
- Inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Îndrumarea și evaluarea lucrării metodico-științifice - Participare la comisia pentru susținerea lucrării de grad (evaluare și notare) <p>4. Concurs pentru ocuparea posturilor vacante</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborarea tematicii și a bibliografiei - Comisie susținere examen - Comisie contestații - Comisie organizare concurs - Comisie supraveghere probe scrise |
| <p>XIV. Activități privind pregătirea și promovarea cadrelor didactice din învățământul superior</p> <p>1. Concurs pentru ocuparea unui post de asistent universitar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Îndrumare metodică și științifică - Elaborare tematică și bibliografie - Elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere teză, corectare și notare - Elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare - Participare la proba practică și evaluare <p>2. Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (șef de lucrări)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Îndrumare metodică și științifică - Verificare dosar de concurs - Stabilire temă prelegere - Participare la prelegere publică - Evaluare <p>3. Concurs pentru ocuparea unui post de conferențiar universitar sau profesor universitar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analiză de dosar - Stabilire temă prelegere - Participare la prelegerea publică - Evaluare |
| <p>B. Activități de pregătire științifică și metodică și alte activități în interesul învățământului</p> |
| <p>I. Pregătire individuală (autoperfecționare)</p> |
| <p>II. Audierea unor cursuri sau parcurgerea unor module de curs. Parcurgerea completă a formelor postuniversitare de învățământ în domeniul de activitate sau într-unul complementar</p> |
| <p>III. Participarea la conferințe, simpozioane, congrese ș.a., organizate în domeniul de activitate principal sau în domenii interdisciplinare</p> |
| <p>IV. Organizarea de congrese ș.a., în domeniul de activitate sau în domenii colaterale (complementare)</p> |
| <p>V. Înființarea, amenajarea și modernizarea laboratoarelor, a stațiilor-pilot, a centrelor de excelență (cercetare), a aparatului de laborator ș.a.</p> |
| <p>VI. Organizarea de schimburi academice între diferite universități din țară și din străinătate</p> |
| <p>VII. Participarea la programele internaționale la care România este parte</p> |
| <p>VIII. Perfecționarea propriei pregătiri pedagogice</p> |
| <p>IX. Elaborarea de manuale, îndrumare, culegeri de probleme și de teste și a altor materiale didactice</p> |
| <p>C. Activități de cercetare științifică, de dezvoltare tehnologică, activități de proiectare, de creație artistică potrivit specificului</p> |
| <p>I. Activități prevăzute în planul intern</p> |
| <p>II. Activități în cadrul centrelor de cercetare din cadrul UVT</p> |
| <p>III. Activități în cadrul centrelor de transfer tehnologic</p> |
| <p>IV. Elaborarea individuală de inovare sau invenție prevăzute în planul intern</p> |
| <p>V. Documentare privind oportunitățile de finanțare pentru proiecte de cercetare</p> |
| <p>VI. Elaborarea tratatelor, a monografiilor și a cărților de specialitate prevăzute în planul intern</p> |

VI. ALTE SARCINI ȘI RESPONSABILITĂȚI

- I. Atribuții pe linie managerială și a celor cu privire la sistemul de control managerial intern, așa cum sunt ele stipulate în reglementările interne ale Universității de Vest din Timișoara în ceea ce privește dezvoltarea sistemului de control intern managerial.
- II. Respectarea prevederilor Cartei, Regulamentelor și celorlalte reglementări interne în vigoare în Universitatea de Vest din Timișoara;
- III. Respectarea obligațiilor privind prevenirea și protecția în domeniul securității și sănătății în muncă, prevenirea și apărarea împotriva incendiilor, așa cum sunt ele stabilite prin legislația din domeniu;
- IV. Constituie obligație de serviciu verificarea zilnică (cu excepția concediului legal) a corespondenței electronice sosite pe adresa instituțională de e-mail;
- V. Participarea, la solicitarea Directorului de Departament/Decanului, la alte activități în interesul instituției;
- VI. Răspunde în termen la solicitările de ordin administrativ, punând la dispoziția persoanelor responsabile, documentele, datele și informațiile solicitate, legate de activitățile în care acesta este implicat.
- VII. Verificarea zilnică (cu excepția vacanțelor și a concediului legal) a corespondenței electronice sosite pe adresa instituțională de e-mail.
- VIII. În temeiul prevederilor art.39. alin. (2), lit.e) din Codul Muncii- republicat și a art.39. din Hotărârea nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, salariatul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.
- IX. Realizarea sarcinilor de ordin administrativ reglementate la nivelul universității sau atribuite de șeful ierarhic superior; legate de specificul postului cu respectarea repartizării echitabile a sarcinilor între posturi;

– se pot detalia alte sarcini, atribuții, responsabilități, obiective și/sau termene stabilite nominal de către șeful ierarhic superior;

Realizarea activităților specifice competențelor de psiholog cu drept de libera practică în domeniul psihologiei clinice și psihoterapiei cognitiv-comportamentale în cadrul Structurii de Psihologie din cadrul Facultății de Sociologie și Psihologie, cu respectarea normelor deontologice specifice.

VII. RESPONSABILITĂȚI PRIVIND PROTECȚIA ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

- În realizarea sarcinilor de serviciu are obligația de a respecta Normele de Tehnica Securității și Sănătății Muncii și P.S.I.;
- Trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea șefului ierarhic superior astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă;
- Să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- Să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- Să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- Să comunice imediat șefului ierarhic superior și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitate și sănătate, precum și

orice deficiență a sistemelor de protecție;

- Să aducă la cunoștință șefului ierarhic superior accidentele suferite de propria persoană;
- Să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- Să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- Să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- Să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

X. DELEGAREA

Delegarea atribuțiilor aferente postului se face doar temporar, cu respectarea reglementărilor interne privind redistribuirea sarcinilor de serviciu în caz de absență a unui angajat, cu aprobarea scrisă a Directorului de departament, nominalizându-se persoana înlocuitoare.

XI. EVALUAREA PERFORMANTELOR

Performanța cadrelor didactice se evaluează pe baza componentelor prevăzute în Manualul calității (evaluarea activității didactice făcută de studenți, evaluarea colegială, evaluarea ierarhică, autoevaluare), precum și în concordanță cu indicatorii prevăzuți în strategiile de învățământ și cercetare elaborate la nivel instituțional și cu cei folosiți în evaluările la nivel național, obiectivul de performanță fiind „Bine”.

Activitățile prevăzute la punctul V (A) sunt normate în conformitate cu statele de funcții aprobate, în speță cu poziția aferentă postului ocupat.

Ponderea, cuantificarea și numărul de ore alocate activităților prevăzute la punctul V (A,B și C) și VI se pot modifica, fiind propuse de directorii de departament, avizate de consiliul facultății și aprobate de senatul universității, anual cu respectarea legilor în vigoare, inclusiv al Legii nr. 1/2011.

Angajatului îi revine obligația să realizeze activitățile prevăzute la punctul V, în conformitate cu clauza art.287, alin . 22 din Legea 1/2011 precum și cu clauza “durata muncii” din contractul individual de muncă, adică suma totală a orelor de muncă, realizată prin cumularea ponderilor activităților, este de 40 ore pe săptămână.

Ponderea individuală a activităților care nu sunt prevăzute în statele de funcții poate varia de la o lună la alta, pontajul/borderoul de prezență fiind verificat și avizat de către directorul de departament.

Nu fac obiectul normării activitățile, inclusiv cele de cercetare științifică, finanțate și angajate pe bază de contract cu alți beneficiari decât Ministerul Educației Naționale, Cercetării Științifice sau instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa, sau prevăzute expres în fișele de post aferente altor contracte individuale de muncă încheiate de angajat cu Universitatea de Vest din Timișoara.

Aceasta fișa de post nu include activitățile și responsabilitățile aferente funcțiilor didactice de conducere.

Director Departament

Decan Facultate

Prof. univ. dr. Delia Mihaela VIRGA

Conf. univ. dr. Marius MATICHESCU-LUPSA

Semnatura _____

Semnatura _____

Director Resurse Umane

Titular post

Bogdan ALDEA

Semnatura _____

Semnatura _____

FIȘA DISCIPLINEI
1. Date despre program

| | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1.1 Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Sociologie și Psihologie |
| 1.3 Departamentul | Psihologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Master |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Psihologia muncii, psihologie organizațională și a transporturilor |

2. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|----------------------------------------|---|----------------------------------------------|---|-----------------------|---|-------------------------|----|
| 2.1 Denumirea disciplinei | | Coaching și consiliere în organizații | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 2 | 2.5 Semestrul | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | C | 2.7 Regimul disciplinei | Op |

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|----|-----------------------|-----|
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 2 | din care: 3.2 curs | 1 | 3.3 seminar/laborator | 1 |
| 3.4 Total ore din planul de învățământ | 28 | din care: 3.5 curs | 14 | 3.6 seminar/laborator | 14 |
| Distribuția fondului de timp: | | | | | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | 40 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | 25 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 32 |
| Tutoriat | | | | | 10 |
| Examinări | | | | | - |
| Alte activități | | | | | - |
| 3.7 Total ore studiu individual | 97 | | | | |
| 3.8 Total ore pe semestru | 125 | | | | |
| 3.9 Numărul de credite | 5 | | | | |

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1 de curriculum | <ul style="list-style-type: none"> cursuri care abordează aspecte legate de psihologia muncii și organizațională precum și de psihologia conducerii; |
| 4.2 de competențe | <ul style="list-style-type: none"> nu este cazul |

5. Condiții (acolo unde este cazul)

| | |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 de desfășurare a cursului | <ul style="list-style-type: none"> Participarea la minim 50% (3 ore) din cursuri. |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | <ul style="list-style-type: none"> Participarea la minim 50% (3 ore) din seminare. Prezența 100% se bonifică cu 1 punct bonus la nota finală. |
| 5.3. Condiții tehnice de acces și | Toate materialele pentru cursuri și seminare vor fi |

| | |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| participare | încărcate pe Classroom. Studenții trebuie să se înregistreze pe Google Classroom, utilizând codul pentru curs, cu adresa de email instituțională. Codul de classroom este: z6xpsoh |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

| | |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cunoștințe | a) Studenții vor putea explica și interpreta fenomene și acțiuni din domeniului coaching-ului și a consilierii în context organizațional prin aplicarea cunoștințelor fundamentale. |
| Abilități | a) Studenții vor deprinde capacitatea de a citi și dezbate conținuturile unor cărți, manuale, studii de caz etc. din domeniul studiat, demonstrând astfel cel puțin capacitatea de înțelegere și transmitere a elementelor de bază ale conținuturilor respective; b) Studenții vor deprinde capacitatea de a prezenta argumente în fața unei audiențe alcătuită din persoane cu niveluri diferite de pregătire și educație, astfel încât, prin limbajul folosit, să se poată face înțeles și de alte categorii de persoane (clienți). |
| Responsabilitate și autonomie | a) Studenții vor deprinde capacitatea de a lucra independent pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei muncii, organizaționale și a transporturilor; b) Studenții vor deprinde capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare. |

7. Conținuturi

| 8.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Seminar Introdactiv | Conversație | Sunt prezentate obiectivele, conținuturile seminarului și modalitatea de evaluare. - Stabilirea regulilor pentru exersarea conversațiilor de coaching pe parcursul semestrului. |
| 2. Fundamente I. – Competențele necesare | Conversație Studiu de caz, Lucrul pe perechi | - Exerciții în perechi - Exerciții de reflecție individuale - Demonstrații a unei conversații de coaching |
| 3. Fundamente II. – Competențele necesare | Conversație Studiu de caz, Lucrul pe perechi | - Exerciții în perechi - Exerciții de reflecție individuale - Demonstrații a unei conversații de coaching |
| 4. Modele de coaching validate științific – Coaching focusat pe soluții I. | Conversație Studiu de | - Exerciții în perechi - Exerciții de reflecție |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | caz, Lucrul pe perechi | individuale - Demonstrații a unei conversații de coaching |
| 5. Modele de coaching validate științific – Coaching focusat pe soluții II. | Conversație Studiu de caz, Lucrul pe perechi | - Exerciții în perechi - Exerciții de reflecție individuale - Demonstrații a unei conversații de coaching |
| 6. Abordări validate științific – Coaching cognitiv-comportamental | Conversație Studiu de caz, Lucrul pe perechi | - Exerciții în perechi - Exerciții de reflecție individuale - Demonstrații a unei conversații de coaching |

Bibliografie principală

1. Passmore, J. (Ed.). (2021). *The Coaches' Handbook: The Complete Practitioner Guide for Professional Coaches*. Routledge.
2. Passmore, J., Peterson, D., & Freire, T. (2013). The psychology of coaching and mentoring. *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of coaching and mentoring*, John Wiley & Sons, Ltd; Oxford.
3. Whitmore, J. (2011). *Coaching pentru performanță*, București, Editura Publica

Bibliografie secundară:

4. Meyer, J. L. (2003). Coaching and counselling in organizational psychology. In (Eds. Schabracq et al.), *The handbook of work and health psychology*. 569 - 584. John Wiley & Sons Inc., England.
5. Palmer, S., Gyllensten, K., Woolfe, R., Strawbridge, S., Douglas, B., & Dryden, W. (2010). Counselling psychology in the workplace. *Handbook of counselling psychology*, 416-433.

8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă nevoilor organizațiilor de pe piața românească în ceea ce privește cunoștințele teoretice și abilitățile practice ale unui specialist în managementul resurselor umane.

9. Evaluare

| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 10.5 Seminar / laborator | Aplicarea unor modele de coaching într-o conversație de coaching. | Evaluarea seminarului va consta în adăugarea unei conversații de coaching (înregistrarea audio + transcript) la portofoliul descris mai sus. Studenții va trebui să aleagă unul dintre modelele de coaching discutate și exersate, și să aplice modelul cu un angajat dintr-o organizație la alegere pentru a-l susține în atingerea | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | <p>unui scop legat de muncă. Ședința înregistrată va trebui să fie de minim 20, maxim 60 de minute. Studentul va trebui să analizeze conversația înregistrată și să evalueze modul în care a reușit să demonstreze competențele discutate și să respecte structura modelului de coaching ales, pornind de la un set de întrebări de reflecție.</p> | |
| 10.6 Standard minim de performanță | | | |
| <p>Examenul este considerat promovat dacă nota obținută pentru portofoliu este cel puțin 5 (cinci). Nota pentru portofoliu reprezintă media notelor obținute pentru fiecare fișă și înregistrarea inclusă în portofoliu. Se acordă un punct din oficiu.</p> <p>În situația de restanță se păstrează sistemul de evaluare din prima sesiune.</p> <p>În situația de mărire de notă, evaluarea se face sub forma unui examen oral, cu întrebări structurate pregătite din bibliografia principală menționată la fiecare tematică și materialele de curs.</p> | | | |

Data completării:

Titular de disciplină:

Data avizării în departament

Director de departament

FIȘA DISCIPLINEI
10. Date despre program

| | |
|---------------------------------------|----------------------------------------|
| 1.2 Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Sociologie și Psihologie |
| 1.3 Departamentul | Psihologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Licență |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Psihologie |

11. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|----------------------------------------|------------------------|---------------|---|-----------------------|---|-------------------------|----|
| 2.1 Denumirea disciplinei | Analiza datelor | | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 3 | 2.5 Semestrul | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | C | 2.7 Regimul disciplinei | Ob |

12. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|----|-----------------------|-----|
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 4 | din care: 3.2 curs | 2 | 3.3 seminar/laborator | 2 |
| 3.4 Total ore din planul de învățământ | 56 | din care: 3.5 curs | 28 | 3.6 seminar/laborator | 28 |
| Distribuția fondului de timp: | | | | | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | 55 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | 25 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 30 |
| Examinări | | | | | 6 |
| Alte activități | | | | | 3 |
| 3.7 Total ore studiu individual | 119 | | | | |
| 3.8 Total ore pe semestru | 175 | | | | |
| 3.9 Numărul de credite | 7 | | | | |

13. Precondiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1 de curriculum | <ul style="list-style-type: none"> • Statistică psihologică • Metodologia cercetării |
| 4.2 de competențe | <ul style="list-style-type: none"> • Operarea de bază cu pachetul software SPSS |

14. Condiții (acolo unde este cazul)

| | |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 de desfășurare a cursului | <ul style="list-style-type: none"> • Prezență obligatorie minim 50% • Platformă utilizată: https://classroom.google.com • Cod acces: hugba6h |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | <ul style="list-style-type: none"> • Prezență obligatorie minim 75% sau 50% pentru persoanele scutite conform regulamentului (prezența va fi contorizată pe baza activității din cadrul seminarului; studenții vor trebui ca la final de seminar să încarce, conform instrucțiunilor primite, fișierul output generat de aplicația SPSS, ce va conține operațiile efectuate). • Platformă utilizată: https://classroom.google.com |

- Cod acces: hugba6h

15. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

| | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cunoștințe | <p><i>Proiectarea și realizarea unui demers de cercetare în psihologie</i></p> <p>La finalul acestui curs:</p> <p>a) Absolvenții au capacitatea formulării de ipoteze și operaționalizării conceptelor cheie pentru explicarea și interpretarea fenomenelor cu care se confruntă persoanele în viața personală sau profesională;</p> <p>b) Absolvenții pot explica și interpreta fenomene și procese psihice prin aplicarea cunoștințelor fundamentale.</p> |
| Abilități | <p><i>Evaluarea critică a situațiilor problematice și a soluțiilor posibile în psihologie</i></p> <p>La finalul acestui curs, studenții vor avea abilități de:</p> <p>a) analiză și interpretare a datelor empirice, de evaluare critică și constructivă a propriului demers de cercetare și de evaluare psihologică;</p> <p>b) construire și evaluare a indicatorilor psihologici relevanți pentru cercetările din domeniul psihologiei;</p> <p>c) interpretare și evaluare critică a soluțiilor oferite de teoria referențială;</p> <p><i>Formarea unei conduite creative-inovative în domeniul psihologiei ca știință</i></p> <p>a) de a elabora un proiect de cercetare psihologică de complexitate medie, pe baza principalelor paradigme și teorii psihologice însușite, incluzând argumentarea metodelor, tehnicilor, procedeelelor și instrumentelor aplicate;</p> <p>b) de a crea și gestiona baze de date cu variabile psihologice.</p> |
| Responsabilitate și autonomie | <p><i>Absolvenții ar trebui să demonstreze că:</i></p> <p>a) și-au însușit capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate unuia din domeniile studiate;</p> <p>b) au capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare;</p> <p>c) au capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare;</p> |

16. Conținuturi

| 7.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1. (re)Familiarizarea cu mediul de lucru al soluției SPSS | Exercițiu, studiu de caz | Constituirea unei baza de date, definire de variabile, salvarea de fișiere, importul de date. Transformarea de variabile (funcțiile recode, compute, select și sort). Aplicații SPSS privind indicele de consistență internă. |
| S2. Statistica descriptivă în SPSS (recapitulare) | Exercițiu, studiu de caz | Tabele de frecvență, indicatori ai tendinței centrale și ai împrăștierii, indicatori ai curbei de distribuție a datelor. |
| S3. Tehnici introductive de testare a ipotezelor. Ipoteze | Exercițiu, studiu de | Aplicații în SPSS ale diferitelor tipuri de coeficienți de corelație. |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| vizând asocierea I | caz | |
| S4. Ipoteze vizând asocierea II | Exercițiu, studiu de caz | Aplicații în SPSS ale diferitelor tipuri de coeficienți de corelație. |
| S5. Regresia liniară I | Exercițiu, studiu de caz | Aplicații în SPSS ale regresiei liniare simple. |
| S6. Regresia liniară II | Exercițiu, studiu de caz | Aplicații în SPSS ale regresiei liniare multiple. |
| S7. Recapitulare | Exercițiu, studiu de caz | Recapitularea testării ipotezelor asociative (corelații și regresii). |
| S8. Tehnici introductive de testare a ipotezelor. Ipoteze vizând compararea | Exercițiu, studiu de caz | Aplicații în SPSS ale celor trei tipuri de teste t. |
| S9. ANOVA simplă pentru un design intergrup (one-way ANOVA) | Exercițiu, studiu de caz | Aplicații în SPSS ale tehnicii ANOVA simplă intergrup. |
| S10. ANOVA simplă cu măsurători repetate | Exercițiu, studiu de caz | Aplicații în SPSS ale tehnicilor ANOVA sau ANCOVA, altele decât ANOVA simplă/factorială pentru un design intergrup cu scop de exemplificare, fără a detalia fiecare tip de tehnică în parte. |
| S11. Recapitulare. | Exercițiu, studiu de caz | Recapitularea testării ipotezelor comparative (teste t, tehnici ANOVA). |
| S12. Tematică deschisă | Exercițiu, studiu de caz | Studentilor le vor fi prezentate standardele de raportare pentru secțiunea de metodologie a cercetării și rezultate din raportul de cercetare. În plus, pot solicita clarificări pentru orice conținut parcurs în cadrul seminarelor. |
| BIBLIOGRAFIE PRINCIPALĂ Diaconu-Gherasim, L. R., Măirean, C., și Curelaru, M. (2022). <i>Metode cantitative de cercetare. Designuri și aplicații în științele sociale</i> . Iași: Polirom. Sava, F.A. (2004/2011). <i>Analiza datelor în cercetarea psihologică. Metode statistice complementare</i> . Cluj-Napoca: ASCR. BIBLIOGRAFIE SECUNDARĂ Field, A. (2013). <i>Discovering statistics using IBM SPSS statistics</i> . Sage. | | |

17. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Prin intermediul acestei discipline studenții vor avea posibilitatea să realizeze în mod independent partea metodologică și de analiză cantitativă din lucrarea de licență, precum și să analizeze în mod critic secțiunea de rezultate din articolele de specialitate. Accentul este pus pe prezentarea celor mai întâlnite tehnici statistice și pe exersarea practică a acestora cu ajutorul SPSS (Statistical Package for Social Sciences), un software care ocupă poziția de lider între programele de analiză a datelor în domeniul cercetării psihologice. Cunoștințele dobândite la această disciplină favorizează o abordare a practicii psihologice validate științific prin lectura adecvată a literaturii de specialitate, analiza și interpretarea datelor avute la dispoziție pentru luarea deciziilor și verificarea eficienței unor măsuri.

18. Evaluare

| Tip activitate | Criterii de evaluare | Metode de evaluare | Pondere din nota finală |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 9.2. Seminar / laborator | Teste practice de interpretare | Sarcinile conțin o serie de întrebări, output-uri SPSS și comentarii critice cu privire la rezultatele obținute în diverse cercetări. Pentru rezolvare se poate apela la orice materiale ajutătoare avute la dispoziție. Orice punctaj obținut este considerat valid. Sarcinile nu sunt condiție de intrare în examen (opționale). | 25% fiecare 50% cumulat |
| 9.3. Bonusuri | Kahoot | În cadrul a cinci dintre seminar vor fi teste de început în format Kahoot. Acestea vor avea 10 întrebări scurte din cursul parcurs anterior (a cărui conținut urmează să fie aplicat în cadrul seminarului), iar răspunsul corect la cel puțin 8 dintre întrebări va fi recompensat cu 0.20 puncte bonus (per test). | Între 0 și 1 punct |
| | Prezență | Pentru participarea integrală la seminare (cu realizarea activității de seminar), se acordă un bonus de 0.50. | 0.5 puncte |
| | Participare a ca subiect într-o cercetare | Implicarea ca participant în cercetări psihologice organizate de către echipa Laboratorului de Cogniții Sociale și Evaluare a Personalității (http://socpers.psihologietm.ro) aduce un bonus posibil de până la 1 punct. Menționăm că bonusul va fi acordat în limita cercetărilor desfășurate. | Între 0 și 1 punct |
| Orice bonus se acordă doar în sesiunea în care studentul obține minimum nota 5 din cumularea sarcinilor de evaluare. | | | |

9.4. Standard minim de performanță

Nota finală va fi obținută pe baza mediei ponderate a rezultatelor obținute la cele trei evaluări, după formula:

$$(notă\ Test\ Practic\ de\ Interpretare\ 1 \times 25\%) + (notă\ Test\ Practic\ de\ Interpretare\ 2 \times 25\%) + (notă\ Test\ Grilă \times 50\%) = Nota\ finală$$

Standardul minim de performanță este nota finală 5 (cinci).

Bonusurile se vor adăuga la nota finală doar după îndeplinirea standardului minim de performanță.

Evaluarea în sesiunea de restante
Pentru studenții care îndeplinesc criteriul privind prezența:

Testele de interpretare – studentul poate alege dacă se reportează punctajul obținut anterior, sau susține din nou testele în sesiunea de restante.

Examenul grilă – se susține în fiecare sesiune de restante (în aceleași condiții).

Bonusurile – se reportează toate bonusurile obținute anterior.

Pentru studenții care nu îndeplinesc criteriul privind prezența:

Testele de interpretare – studentul poate alege dacă se reportează punctajul obținut anterior, sau susține din nou testele în sesiunea de restante.

Examenul grilă – se susține în fiecare sesiune de restante dar *va cuprinde sarcini suplimentare*.

Bonusurile – se reportează toate bonusurile obținute anterior.

Pentru studenții care doresc mărirea notei:

Testele de interpretare – studentul poate alege dacă se reportează punctajul obținut anterior, sau susține din nou testele în sesiunea de restante.

Examenul grilă – studentul poate alege dacă se reportează punctajul obținut anterior, sau susține din

nou testul, doar că, de această dată *va cuprinde sarcini suplimentare.*

Bonusurile – se reportează toate bonusurile obținute anterior.

Observații:

— Studenții care nu și-au îndeplinit standardele minimale prevăzute în fișa disciplinei și care nu susțin / promovează evaluarea finală în nicio sesiune de examene din acest an universitar, vor fi nevoiți să recontracteze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.

— Studenții care nu au frecventat niciodată disciplina (0 prezențe curs și 0 prezențe seminar), vor fi nevoiți să recontracteze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.

Data avizării în departament

Director de departament

FIȘA DISCIPLINEI
19. Date despre program

| | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1.1 Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Sociologie și Psihologie |
| 1.3 Departamentul | Psihologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Master |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Psihologia muncii, psihologie organizațională și a transporturilor |

20. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|----------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------|---|-----------------------|---|-------------------------|----|
| 2.1 Denumirea disciplinei | | Metodologia și standardele de cercetare în psihologie | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 1 | 2.5 Semestrul | 1 | 2.6 Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimul disciplinei | DO |

21. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|----|-----------------------|-----|
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 4 | din care: 3.2 curs | 2 | 3.3 seminar/laborator | 2 |
| 3.4 Total ore din planul de învățământ | 56 | din care: 3.5 curs | 28 | 3.6 seminar/laborator | 28 |
| Distribuția fondului de timp: | | | | | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | 40 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | 15 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 40 |
| Tutorat | | | | | 18 |
| Examinări | | | | | 6 |
| Alte activități | | | | | -- |
| 3.7 Total ore studiu individual | 119 | | | | |
| 3.8 Total ore pe semestru | 175 | | | | |
| 3.9 Numărul de credite | 7 | | | | |

22. Precondiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 4.1 de curriculum | • orice curs introductiv de metodologia cercetării sau de psihodiagnostic |
| 4.2 de competențe | • nu este cazul |

23. Condiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 de desfășurare a cursului | <ul style="list-style-type: none"> • Prezență obligatorie minim 50% • Cursurile vor fi gestionate cu ajutorul suitei de aplicații Google. Cursul va fi găzduit virtual în Google Classroom, unde (1) vor fi postate toate materialele necesare, (2) se va realiza comunicarea dintre cadre didactice și studenți, și (3) se va regăsi linkul permanent către aplicația de video conferință Google Meet. • Cod acces Google Classroom: sa336vp |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | <ul style="list-style-type: none"> • Seminarele se desfășoară în laboratoare dotate cu calculatoare și aplicația SPSS. • Prezență obligatorie minim 75% sau 50% pentru persoanele scutite conform regulamentului. |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

24. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

| | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cunoștințe | <p>Prin intermediul acestei discipline studenții vor cunoaște caracteristicile principalelor tipuri de studii întâlnite în cercetarea psihologică actuală, din perspectiva unei abordări validate științific.</p> <p>C2. Proiectarea și realizarea unui demers de cercetare în psihologia muncii, organizaționale și a transporturilor;</p> <p>a) Absolvenții au capacitatea formulării de ipoteze și operaționalizării conceptelor cheie pentru explicarea și interpretarea fenomenelor din domeniului psihologiei muncii, organizaționale și a transporturilor;</p> <p>b) Absolvenții pot explica și interpreta fenomene și acțiunile din domeniului psihologiei muncii, organizaționale și a transporturilor prin aplicarea cunoștințelor fundamentale.</p> |
| Abilități | <p>Să identifice principalele caracteristici ale studiilor întâlnite frecvent în cercetarea psihologică actuală (de exemplu studiile meta-analitice, studiile randomizate (experimentale), studiile longitudinale, studiile transversale etc.);</p> <p>Să analizeze calitatea studiilor din perspectiva validității lor interne, externe, statistice și de construct;</p> <p>Să analizeze calitatea analizelor statistice din studiile de specialitate ce folosesc tehnici meta-analitice sau regresii multiliniare;</p> <p>Să integreze informațiile științifice din multiple surse pentru a lua decizii în practica profesională care să fie validate științific.</p> <p>Absolvenții ar trebui să demonstreze capacitatea de:</p> <p>a) analiză și interpretare a datelor empirice, de evaluare critică și constructivă a propriului demers de cercetare din domeniul psihologiei muncii, organizaționale și a transporturilor;</p> <p>b) construire și evaluare a indicatorilor psihologici relevanți pentru cercetările din domeniul psihologiei muncii, organizaționale și a transporturilor;</p> |
| Responsabilitate și autonomie | <p>Absolvenții ar trebui să demonstreze că au capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare, și au deprins strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională.</p> <p>Absolvenții ar trebui să demonstreze capacitatea de a opera distincții între date, informații și cunoaștere și de a aplica tehnici de gestionare a acestora.</p> |

1. Conținuturi

| 7.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1. Seminar introductiv. (re)Familiarizarea cu aplicația software SPSS și testarea ipotezelor corelaționale | Conversație, Exercițiu | Recapitularea elementelor introductive de gestionare a unui set de date. Aplicații în SPSS ale diferitelor tipuri de coeficienți de corelație. |
| S2. Recapitularea - regresia liniară simplă | Exercițiu, Studiu de caz | Aplicații în SPSS ale regresiei liniare simple. |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| S3. Test seminar 1 | Verificare abilități | Vezi secțiunea „9. Evaluare” |
| S4. Regresia liniară multiplă – partea I | Exercițiu, Studiu de caz | Aplicații în SPSS ale regresiei liniare multiple. |
| S5. Regresia liniară multiplă – partea II | Exercițiu, Studiu de caz | Aplicații în SPSS ale regresiei liniare multiple. |
| S6. Analiza efectelor de mediere – partea I | Exercițiu, Studiu de caz | Familiarizarea cu macro-ul PROCESS și aplicații în SPSS ale analizei relațiilor de mediere. |
| S7. Analiza efectelor de mediere – partea II | Exercițiu, Studiu de caz | Aplicații în SPSS ale analizei relațiilor de mediere. |
| S8. Analiza efectelor de moderare – partea I | Exercițiu, Studiu de caz | Aplicații în SPSS ale analizei efectelor de moderare. |
| S9. Analiza efectelor de moderare – Partea II | Exercițiu, Studiu de caz | Analiza pantelor de regresie prin intermediul unor macro-uri dezvoltate în Ms. Excel. |
| S10. Recapitulare | Exercițiu, Studiu de caz | Recapitularea testării efectelor de mediere și moderare. |
| S11. Test 2 | Verificare abilități | Vezi secțiunea „9. Evaluare” |
| S12. Analiza modelelor condiționale – partea I | Exercițiu, Studiu de caz | Testarea în SPSS prin intermediul macro-ului PROCESS de modele de mediere moderată. |
| S13. Analiza modelelor condiționale – partea II | Exercițiu, Studiu de caz | Testarea în SPSS prin intermediul macro-ului PROCESS de modele de mediere moderată. |
| S14. Introducere în analiza de cale | Expunere, Studiu de caz | Introducere în abordările bazate pe ecuații structurale și analiza de cale. |
| <p><i>Bibliografie*:</i> Labăr, A.V. (2008). <i>SPSS pentru științele educației</i>. Iași: Polirom. Sava, F.A. (2011). <i>Analiza datelor în cercetarea psihologică</i>. Ed. 2. Cluj-Napoca: ASCR. Diaconu-Gherasim, L.R., Măirean, C., și Curelaru, M. (2022). <i>Metode cantitative de cercetare. Designuri și aplicații în științele sociale</i>. Iași: Polirom. Rusu, A. (2019). <i>Notițe seminar</i>.</p> | | |
| *referințele bibliografice vor fi disponibile în Google Classroom. | | |

2. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă nevoii de a forma *scientist practitioners* în domeniul Psihologia muncii, psihologia transporturilor și aplicată în servicii, cât și să contribuie la o dezvoltare intensivă a abilităților masteranzilor de a face cercetare la un nivel de vârf, valorificată prin proiecte competitive în cadrul admiterii pentru școlile doctorale.

3. Evaluare

| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 9.2 Seminar / laborator | Abilități (Sarcini opționale) | Teste de seminar vor consta în sarcini de lucru în SPSS și interpretarea rezultatelor. Punctajul obținut la testul de seminar se poate reporta în sesiunile ulterioare. Test 1 – va acoperi managementul unei baze de date și | Test 1 - 10% Test 2 - |

| | | | |
|--------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| | | testarea efectelor corelaționale (corelația Pearson). Test 2 – va acoperi testarea și interpretarea efectelor de mediere și moderare. Testele de seminar se vor derula în timp real, în laborator. | 40% Total - 50% |
| 9.3 Bonus | Bonus Cercetare | Participarea ca voluntar sau mijlocirea participării unor voluntari eligibili la cercetări derulate de către echipa Laboratorului de Cognitione Socială și Evaluare a Personalității. | 5% (1 punct la nota de seminar). |

9.4 Standard minim de performanță

Nota finală va fi obținută pe baza mediei ponderate a rezultatelor obținute la cele trei evaluări, după formula:

$$(\text{notă Test 1} \times 10\%) + (\text{notă Test 2} \times 40\%) + (\text{notă Test Grilă} \times 50\%) = \text{Nota finală}$$

Standardul minim de performanță este nota finală 5 (cinci).

Evaluarea în sesiunile B1 și C

Pentru studenții care îndeplinesc criteriul privind prezența:

Testul 1 – punctajul obținut se reportează.

Testul 2 – studentul poate alege dacă se reportează punctajul obținut anterior, sau susține din nou testul.

Examenul grilă – se susține în fiecare sesiune de restanțe (în aceleași condiții).

Bonusurile – se reportează toate bonusurile obținute anterior.

Pentru studenții care nu îndeplinesc criteriul privind prezența și cei care doresc mărirea notei:

Testul 1 – punctajul obținut se reportează.

Testul 2 – studentul poate alege dacă se reportează punctajul obținut anterior, sau susține din nou testul în sesiunea de restanțe.

Examenul grilă – se susține în fiecare sesiune de restanțe dar *va cuprinde sarcini suplimentare*.

Bonusurile – se reportează toate bonusurile obținute anterior.

Observații:

- Bonusurile obținute se reportează în fiecare din sesiunile anului universitar în curs.
- Studenții care nu și-au îndeplinit standardele minimale prevăzute în fișa disciplinei și care nu susțin / promovează evaluarea finală în nicio sesiune de examene din acest an universitar, vor fi nevoiți să recontracteze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.
- Studenții care nu au frecventat niciodată disciplina (0 prezențe curs și 0 prezențe seminar), vor fi nevoiți să recontracteze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.

Utilizarea AI în realizarea sarcinilor educaționale:

Studenții **pot utiliza IA pentru diverse scopuri** (de ex., rafinarea scrierii, îmbunătățirea clarității și a stilului gramatical, generarea de idei sau căutarea de informații), **atâta timp cât acest lucru contribuie la un proces de învățare activ și nu înlocuiește creativitatea, gândirea critică și efortul personal de înțelegere a noțiunilor prezentate.**

Orice utilizare a IA trebuie să fie menționată explicit în documentul final predat de către student!

Acest lucru poate fi realizat fie prin note de subsol, fie într-o secțiune special după referințele bibliografice, în care **studentul va specifica clar tipul de instrument folosit și rolul pe care acesta l-a avut în realizarea activității/exercițiului**. Acolo unde este cazul, se va include un link sau o captură de ecran către conversația cu instrumentul IA folosit.

Consecințele utilizării necorespunzătoare a IA. Dacă, în urma verificărilor, se constată că activitatea a fost realizată în cea mai mare parte (> 60%) cu ajutorul instrumentelor de IA sau prin copiere, **studentul va trebui să se prezinte la o întâlnire de evaluare unu la unu cu cadrul didactic și să-și susțină lucrarea pentru a demonstra contribuția și înțelegerea personală a celor predate.** În cazul în

care studentul nu se prezintă/nu poate să răspundă întrebărilor adresate pe marginea lucrării, lucrarea va fi anulată, iar studentul va putea participa din nou la evaluare doar în următoarea sesiune de examinare.

Data completării

Titular disciplină

Data avizării în departament

Director departament

SYLLABUS
25. Program details

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1.4 Higher education institution | West University of Timișoara |
| 1.2 Faculty / Department | Faculty of Sociology and Psychology |
| 1.3 Department | Psychology |
| 1.4 Field of study | Psychology |
| 1.5 Cycle of studies | BA |
| 1.6 Study program / Qualification | Psychology-Cognitive Science |

26. Discipline details

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------|---|------------------------|---|-----------------------|-----|
| 2.1 Discipline name | | Cognition and organizational behavior | | | | | |
| 2.2 Tenured teacher - course activities | | | | | | | |
| 2.3 Tenured teacher – seminar / laboratory activities | | | | | | | |
| 2.4 Study year | 2 | 2.5 Semester | 2 | 2.6 Type of assessment | E | 2.7 Discipline regime | OPT |

27. Estimated total time (hours per semester) of teaching activities

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------|----|------------------------|-------|
| 3.1 Number of hours per semester | 4 | Of which: 3.2 course | 2 | 3.3 seminar/laboratory | 2 |
| 3.4 Total hours from the curriculum | 56 | Of which: 3.5 course | 28 | 3.6 seminar/laboratory | 28 |
| Time fund distribution: | | | | | hours |
| Study based on the textbook, course material, bibliography, and notes | | | | | 10 |
| Additional documentation in the library, on specialist electronic platforms / in the field | | | | | 10 |
| Preparing seminars/labs, homework, papers, portfolios, and essays | | | | | 10 |
| Tutoring | | | | | 4 |
| Examinations | | | | | 10 |
| Other activities | | | | | |
| 3.7 Total hours of individual study | 44 | | | | |
| 3.8 Total hours per semester | 100 | | | | |
| 3.9 Number of credits (ECTS) | 4 | | | | |

28. Prerequisites (where necessary)

| | |
|----------------------|--------|
| 4.1 for curriculum | • None |
| 4.2 for competencies | • None |

29. Conditions (where necessary)

| | |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 for conducting the course | <ul style="list-style-type: none"> The course is hosted virtually on the Google Classroom platform. Students have access on this platform to the electronic version of the course support and can communicate with the course owner during the semester. |
| 5.2 for conducting the seminar/laboratory | <ul style="list-style-type: none"> Face to face and materials on Classroom platform |

30. Discipline objectives - expected learning outcomes to which the discipline's study and promotion contributes

| | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Knowledge | <p>Graduates should demonstrate sufficient knowledge to:</p> <ul style="list-style-type: none"> understand and describe the main concepts, paradigms and methodologies used in the research and practice of organizational psychology; identify, understand, summarize and critically evaluate a scientific article in the field of organizational psychology; to adapt the terminology and communication strategies according to the socio-professional categories targeted as clients and the type of intervention. |
| Skills | <p>Graduates should demonstrate the ability to:</p> <ul style="list-style-type: none"> apply the acquired knowledge to situations with an average degree of complexity and to formulate well-argued conclusions, by illustrating the rules, methods, techniques and procedures of analysis and research already known and assimilated; identify key issues for the research and practice of organizational psychology, starting from similar situations to those already known or those encountered in the theories and case studies/examples of good practices analyzed; |
| Responsibility and autonomy | <p>Graduates should demonstrate that:</p> <ul style="list-style-type: none"> have mastered the ability to work independently (possibly with minimal guidance) to obtain the information (bibliographic, case studies, theories, best practice guides, etc.) necessary to perform a specific task associated with the field of organizational psychology. have the ability to identify their own learning sources and resources; have the ability to reflect on the progress achieved in the learning process; have learned the strategies of rigorous, efficient and responsible work, of punctuality and personal responsibility towards the result, based on the principles, norms and values described in the code of professional ethics. |

31. Contents

| 7.1 Course | Teaching methods | Observations |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C1. INTRODUCTORY course. Presentation of the theoretical framework of Organizational Psychology and the assessment methods | Lecture Conversation | To read: Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organizational Psychology, 6th Edition, Pearson (chapter 1) Complementary bibliographic resources Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. <i>Human Resource Management Review</i> , 25, 216-231 |
| C2. TECHNOLOGY AND SKILLS OF THE FUTURE. The forces of change and skills of the future | Lecture Demonstration | To read Report Future Work Skills 2020 - Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute; /SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf (Ro) Complementary bibliographic resources Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. <i>Academy of Management Journal</i> . 59, 731-739. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business. Available at: https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/5042 |
| C3. METHODS AND TECHNIQUES IN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY | Lecture Demonstration Case study | To read Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organizational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 2) |
| C4. MOTIVATION, JOB SATISFACTION And ORGANIZATIONAL COMMITMENT | Lecture Demonstration Case study | To read Van den Broeck, A., (2012). Work Motivation: A Conceptual and Empirical Overview and Suggestions for the Future Avenues from the Perspective of Self Determination Theory . <i>Human Resources Psychology</i> , 2, 7-15 (http://www.apio.ro/upload/pru/vol10_2_2012.pdf). Complementary bibliographic resources Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C-H., & Rosen, C.C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. <i>Journal of Management</i> , 42, 1195 –1229. Doi: 10.1177/0149206316632058 . Olafsen, A., & Deci, E. (2020). Self-Determination Theory and Its Relation to Organizations. <i>Oxford Research Encyclopedia of Psychology</i> . Doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.112 |
| C5. CONFLICT IN ORGANIZATIONS | Lecture Demonstration Case study | To read Ryan, M. & Castro, S.L (2004). Conflict within Organizations, <i>Encyclopedia of Applied Psychology</i> , 1, 447-455. |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Complementary bibliographic resources Baron, R. A. (2013). Conflict in organizations. In <i>Psychology in organizations</i> (pp. 209-228). Psychology Press. |
| C6. STRESS IN MODERN ORGANIZATIONS Ways of coping with stress in organizations. Managing Stress in Organizations: Coping Strategies | Lecture Demonstration Case study | To read Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 10) Complementary bibliographic resources Coiro, M. J., Bettis, A. H., & Compas, B. E. (2017). College students coping with interpersonal stress: Examining a control-based model of coping. <i>Journal of American College Health</i> , 65, 177-186. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 22, 273–285. http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056 |
| C7. OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOLOGY | Lecture Demonstration | To read Leka, S., & Houdmont, J. (Eds.). (2010). <i>Occupational health psychology</i> . John Wiley & Sons. |
| C8. PSYCHOLOGICAL COMFORT IN ORGANIZATIONS | Lecture Demonstration | To read Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. <i>Work & Stress</i> , 31, 101120. |
| C9. WORKAHOLISM VS BOREDOM AT WORK | Lecture Demonstration Case study Exercise | To read Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. In Peeters, M., de Jonge J., & Taris, T. (eds.), <i>People at work: An Introduction to Contemporary Work Psychology</i> (pp. 293-320). Chichester, Wiley-Blackwell. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. <i>Organizational Dynamics</i> , 46, 120-132. Doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.008. Van Wijhe, C., Peeters, M.C.W. & Schaufeli, W.B. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In: C. Cooper & R. Burke (Eds.) <i>Psychological and behavioural risks at work</i> . Farnham: Ashgate. |
| C10. PERFORMANCE at WORK AND EXTRA ROLE | Lecture Demonstration Case study Exercise | To read Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. <i>Academy of</i> |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BEHAVIOR | | <i>Management Annals</i> , 11, 825-885. doi: 10.5465/annals.2015.0151 |
| C11. WORK-FAMILY RELATIONSHIP; TELEWORKING | Lecture Demonstration Case study | <p>To read</p> <p>Shockley, K. (2014). Remote work, SIOP White Papers Series</p> <p>Rife, A.A., & Hall, R. J. (2015). Work-family balance, SIOP White Papers Series</p> <p>Complementary bibliographic resources</p> <p>George, J.M., & Jones, G.R. (2012). Managing stress and work-life balance. In J.M. George și G.R. Jones, <i>Understanding and managing organizational behavior</i> (6th edition) (pp. 242-275). Boston: Prentice Hall.</p> |
| C12. RECOVERY AFTER WORK - shift work | Lecture Demonstration | <p>To read</p> <p>Fritz, C. & Ellis, A.M. (2015). A Marathon, Not a Sprint: The Benefits of Taking Time to Recover from Work Demands, SIOP White Papers Series (traducere)</p> <p>Crain, T. L. & Barber, L. K. (2018). Sick, Unsafe, and Unproductive: Poor Employee Sleep Is Bad for Business, , SIOP White Papers Series (traducere)</p> <p>Complementary bibliographic resources</p> <p>Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 39(3), 262-275.</p> <p>Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2019). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. <i>Journal of Management</i>, 0149206319864153.</p> |
| C13. GROUPS AND WORK TEAMS | Lecture Demonstration Case study | <p>To read</p> <p>Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 12)</p> <p>Ferrell, J.Z. & Herb, K. C. (2012). Improving Communication in Virtual Teams, SIOP White Papers Series (traducere)</p> |
| C14. ORGANIZATIONAL CULTURE AND CLIMATE | Lecture Demonstration Case study | <p>To read</p> <p>Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 15)</p> <p>Complementary bibliographic resources</p> <p>Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. <i>Annual Review of Psychology</i>, 64, 361-388.</p> |
| <p>References:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specific references for each course module - Avram, E., Cooper, C. (2008). <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i>, Iași: Editura Polirom. - Bogathy, Z. (2007). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i>. Iași: Editura Polirom. | | |

| - Psihologia Resurselor Umane, (http://www.apio.ro/arhiva-revistei-pru/page/6). Reader Psihologie Organizațională 2022-2023. | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.2 Seminar / laboratory | Teaching methods | Observations |
| 1. REFLECTIVE ESSAY. Understanding, presenting and evaluating a scientific article. | Lecture Discutions | Online resources: https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-write-a-reaction-paper https://www.youtube.com/watch?v=80bUjCUo5Es&t=700s Supplements: Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 2) |
| 2. TECHNOLOGY and Skills of the future | Lecture Discutions | Online resources: https://www.youtube.com/watch?v=HpqCedxkCeM http://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. <i>Academy of Management Journal</i> , 59, 731-739. |
| 3. METHODS AND TECHNIQUES IN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY | Debate Case stuy | Ilies, R., Aw, S. S., & Lim, V. K. (2016). A naturalistic multilevel framework for studying transient and chronic effects of psychosocial work stressors on employee health and well-Being. <i>Applied Psychology</i> , 65, 223-258. Beal, D. J., & Weiss, H. M. (2003). Methods of ecological momentary assessment in organizational research. <i>Organizational Research Methods</i> , 6, 440-464. |
| 4. MOTIVATION AT WORK: the characteristics of a motivating work environment | Debate Case stuy | George, J.M., Jones, G.R. (2012). Creating a motivating work setting. In J.M. George și G.R. Jones <i>Understanding and managing organizational behavior</i> (6 th edition) (pp. 180-209). Boston: Prentice Hall. Daniels, K., Gedikli, C., Watson, D., Semkina, A., & Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. <i>Ergonomics</i> , 60, 1177-1196. doi: 10.1080/00140139.2017.1303085 |
| 5. CONFLICT RESOLUTION STYLES | Debate Case stuy | Rahim, M. A. (2010). <i>Managing Conflict in Organizations</i> (4th edition). London: Transaction Publishers. Tjosvold, D. (2008). The conflict-positive organization: It depends upon us. <i>Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior</i> , 29, 19-28. |
| 6. STRESS IN ORGANIZATIONS: interventions on demands and resources | Debate Case stuy | Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P., & Cooper, C.L. (2010). Stress management interventions. In <i>Coping with work stress: A review and critique</i> (pp. 121-144). Chichester: John Wiley & Sons. Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2010). The success resource model of job stress. In P.L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.). <i>New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress</i> (pp. 61-108). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. |
| 7. OCCUPATIONAL HEALTH | Debate Case stuy | Online resources https://www.onlinepsychologydegree.info/faq/what-is- |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PSYCHOLOGY | | <p>occupational-healthpsychology/ Vîrgă, D., Macinga, I., & Sulea, C. (2012). Occupational health psychology in Romania: Managers' and employees' needs and perspective. <i>Romanian Journal of Applied Psychology</i>, 14, 18-23</p> <p>Bakker, A. B., Rodriguez-Munoz, A., & Derks, D. (2012). The emergence of positive occupational health psychology. <i>Psicothema</i>, 24, 66-72.</p> |
| 8. THE PSYCHOLOGICAL COMFORT OF EMPLOYEES: burnout and work engagement | Debate Case study | <p>Le Blanc, P.M., Schaufeli, W.B. (2008). Burnout interventions: An overview and illustration. In: Halbesleben J.R.B.(Eds.), <i>Handbook of stress and burnout in health care</i> (pp.201-216). New York: Nova Science Publishers.</p> <p>Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2010) How to improve work engagement? In S. Albrecht (Ed.). <i>The Handbook of Employee Engagement: Perspectives, issues, research and practice</i> (pp. 399-415). Northampton, MA: Edwin Elgar.</p> <p>Vîrgă, D., & Iliescu, D. (2017). The well-being of Romanian workers in Spain: antecedents and moderators. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 26, 149-159</p> |
| 9. WORKAHOLISM VS. BOREDOM AT WORK | Debate Case study | <p>Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 22, 273-285.</p> <p>Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. <i>Applied Psychology</i>, 57, 173-203.</p> <p>Vîrgă, D., Horga, A., & Iliescu, D. (2015). Work–Life Imbalance as a moderator in the relationship between resources and work engagement. <i>Journal of Personnel Psychology</i>, 14, 80-90.</p> |
| 10. EMPLOYEE PERFORMANCE: Personal and Situational Predictors | Debate Case study | <p>Koopmans, L., Bernaards, C.M. Hildebrandt V.H., Schaufeli W.B., De Vet H.C.W. & Van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance – A systematic review. <i>Journal of Occupational & Environmental Medicine</i>, 53, 846-866.</p> <p>Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 1, 45-65.</p> <p>Spector, P.E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: are they opposite forms of active behavior? <i>Applied Psychology: An International Review</i>, 59, 21–39.</p> |
| 11. WORK-FAMILY BALANCE | Debate Case study | <p>Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. <i>Work, employment and society</i>, 25, 234-256.</p> <p>Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work– life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven</p> |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>cultures. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 85, 361-373.</p> <p>Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. <i>Academy of Management Review</i>, 31, 72-92.</p> |
| 12. SHIFT WORK AND RECOVERY AFTER WORK | <p>Debate</p> <p>Case study</p> | <p>Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 39(3), 262-275.</p> <p>van Hooff, M. L., & de Pater, I. E. (2017). Let's have fun tonight: The role of pleasure in daily recovery from work. <i>Applied psychology</i>, 66(3), 359-381.</p> |
| 13. TEAMWORK | <p>Debate</p> <p>Case study</p> | <p>Online resources</p> <p>https://hbr.org/2018/10/stop-complaining-about-your-colleagues-behind-their-backs</p> <p>https://hbr.org/2018/09/research-when-employees-work-on-multiple-teams-goodbosses-can-have-ripple-effects</p> <p>Curseu, P. L., Ilies, R., Vîrgă, D., Maricuțoiu, L., & Sava, A. F. (2018). Personality characteristics that are valued in teams: Not always “more is better”?. <i>International Journal of Psychology</i>, DOI: 10.1002/ijop.12511</p> <p>Vîrgă, D., Curseu, P. L., Maricuțoiu, L., Sava, F. A., Măcșingă, I., & Măgurean, S. (2014). Personality, relationship conflict, and teamwork-related mental models. <i>PloS one</i>, 9, e110223.</p> |
| 14. ORGANIZATIONAL CULTURE AND CLIMATE | <p>Debate</p> <p>Case study</p> | <p>Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 24, 389-416.</p> <p>Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), <i>Comprehensive Handbook of Psychology, volume 12: Industrial and organizational psychology</i>: 565–594. New York: Wiley.</p> |
| <p>References: specific reference presented next to each theme</p> | | |

32. Correlation of discipline contents with the expectations of the representatives of the epistemic community, professional associations and representative employers in the field related to the program

The ability to practice one's profession according to ethical norms, especially in research activities - as a transversal competence. Also, as professional skills, students will be able to operate with psychological concepts in the field of Organizational Psychology and design an applied research approach in the organizational field.

33. Assessment

| | | | |
|---------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Activity type | 9.1 Assessment criteria | 9.2 Assessment methods | 9.3 Weight of final mark |
| 9.4 Course | Written exam with | Written exam with grid-type | 60% |

| | | | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| | grid-type questions, but also with problematic situations | questions, but also with problematic situations | |
| 9.5 Seminar / laboratory | 1. Grid-type formative assessment (compulsory individual task) | <p>During the semester, 3 evaluations are organized at the seminar (see the dates below), 2 of the 3 are mandatory; The evaluation is done in the form of short questions and/or a grid from the courses taught and presented in the Organizational Psychology reader (every week on Classroom).</p> <p>To pass the assignment, students must obtain a minimum grade of 5, at least 2 of the 3 assessments; the overall grade on this task is the arithmetic average of the 2 assessments with the highest grades.</p> <p>The evaluation calendar at the seminar is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> E1 – week 5 (homework 1-4) <input type="checkbox"/> E2 – week 9 (homework 5-8) <input type="checkbox"/> E3 – week 13 (homework 9-12) | 30% |
| | 2. Creating a reflective essay (Reaction paper), starting from a scientific article (mandatory individual task) | <p>Students will have to choose a seminar topic on which they wish to develop the essay. Based on the choices made by the students, (until the second seminar at the latest) one scientific article will be assigned to each topic (via Google Classroom). The student's task is to develop a reflective (reaction) essay based on it, presenting an analysis of the scientific content covered and discussing possible practical and scientific implications of the results. The essay must follow the structure and guide presented in the first seminar and will have to be taught through Google Classroom within the deadline set on the platform.</p> | 10% |
| | Participation in research activities (optional individual) | Voluntary participation in research activities can bring a maximum bonus of 1 point added to the seminar grade. | 1 bonus point for the seminar grade |

| | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | assignment) | Participation in research is not mandatory. The additional point will be added only after the student has obtained a minimum grade of 5 in the seminar. | |
| | Exam entry conditions | Attendance at 7 courses and 10 seminars (or 5 courses and 8 seminars for students who are employed); minimum grade 5 in 2 of the assessments and in the taught essay. | |

9.6 Minimum performance standard

The final grade is calculated by the weighted average of the 2 assessments (60% course + 40% seminar).

The grade from the exam (course) must be greater than or equal to 5 to be able to make the weighted average with the one from the seminar (40%) which must also be greater than or equal to 5, in each modality mandatory assessment, exam or seminar.

Assessment in outstanding session

- Grid-type written exam with applications from the subject covered in the course and seminar (minimum grade 5) - 60% of the final grade.

- Students who meet the attendance criteria, but do not have grades (minimum 5) for the seminar assignments along the way, will have to develop a reflective essay based on the items selected for the outstanding assessment. At least 7 days before the grid-type written exam, the student will notify the seminar teacher by e-mail about his situation and will receive the articles he can choose from, together with the essay development guide (individual seminar task) - 40% of the final mark.

- Similarly, students who have accumulated the seminar grade during the semester, but do not meet the attendance criteria, will request their compensatory assignment, by e-mail. This task will consist of creating a dictionary of concepts specific to the OP field. (individual task, with a minimum grade of 5 for passing). – 25% of the seminar grade

- Students who have not accumulated either the minimum attendance during the semester, or the seminar grade, will solve both tasks in the outstanding session.

Bonus points are kept and added to the seminar grade, in outstanding evaluation.

The grade increase assessment is based on the same grading formula and consists of a written exam.

Date of completion

Date of approval in department

Tenure teacher

Department Director

Programa aferentă concursului/examenului de promovare în cariera didactică –
tematica probelor de concurs/examen

1. Analiza efectelor de mediere,
2. Analiza efectelor de moderare,
3. Introducere în analiza de cale,
4. Mindsets in organization (related to stress, to growth).
5. Stressors appraisal
6. Modele de coaching validate științific – Coaching focusat pe soluții

EXTRAS DIN PROCESUL VERBAL AL ȘEDINȚEI DEPARTAMENTULUI DE PSIHLOGIE A
FACULTĂȚII DE SOCIOLOGIE SI PSIHLOGIE
din data 20.09.2024

Ședința Departamentului de Psihologie s-a desfășurat prin participarea a celor 19 membri ai Departamentului, împreună cu Directorul de Departament.

Ordinea de zi :

1. Aprobarea Statelor de funcții ale posturilor didactice și de cercetare ale Departamentului de Psihologie pentru anul universitar 2024-2025, precum și avizarea propunerii de scoatere la concurs a posturilor vacante, conform Statelor de funcțiuni. Astfel, în semestrul I, posturile avizate pentru scoaterea la concurs sunt posturile pe perioadă determinată: de asistent universitar poziția 51, 52 și 53, respectiv lector poziția 21, precum și posturi pe perioadă nedeterminată, la promovare: lector universitar poziția 20 și 23, iar postul de lector pozitia 22 prin concurs.

Omis cele de omis

Membrii Departamentului de Psihologie votează, în unanimitate, Statele de funcții în forma agreată în Ședința de Departament și avizează favorabil propunerea de scoatere la concurs a posturilor vacante din Statele de funcțiuni de la Psihologie în vederea înaintării lui spre aprobare Consiliului Facultății de Sociologie și Psihologie.

Director Departament Psihologie



**Stat de functii 2024-2025
Facultatea de Sociologie si Psihologie
Psihologie**

| Nr. post | Fct. | Tip post | Angajat / Disciplina | Detalii Sp/TipStd./Lb/An | Sem. | Serii/ Grupe | Ore Curs | | Ore Sem./L/LP | | Norma | Alte activ. |
|-----------|-------------|------------|-------------------------------------------------------|--------------------------|------|--------------|----------|-------|---------------|-------|--------------|-------------|
| | | | | | | | Fiz. | Conv. | Fiz | Conv | | |
| 19 | Lect | T | CRISAN IULIA | | | | | | | | 10 | 6 |
| 19 | | | Bazele teoretice ale evaluării psihologice | Psihologie/L/ZI/an2 | I | 1 / 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | |
| 19 | | | Psihopatologie | Psihologie/L/ZI/an2 | II | 0 / 7 | 0 | 0 | 2 | 7 | 7 | |
| 19 | | | Testare psihologică II. Evaluarea aptitudinilor | Psihologie/L/ZI/an3 | I | 1 / 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| 20 | Lect | VP | -vacant- | | | | | | | | 10 | 6 |
| 20 | | | Genetica comportamentului uman | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 0 / 8 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 | |
| 20 | | | Genetica comportamentului uman | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 1 / 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | |
| 20 | | | Neuropsihologie | Psihologie/L/ZI/an1 | I | 0 / 8 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 | |
| 21 | Lect | VSC | -vacant- | | | | | | | | 10 | 6 |
| 21 | | | Decision-making and behavioral economics | PSC/En/L/ZI/an2 | I | 1 / 0 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 2,5 | |
| 21 | | | Evolutionary Psychology | PSC/En/L/ZI/an1 | II | 1 / 2 | 2 | 2,5 | 1 | 1,25 | 3,75 | |
| 21 | | | Professional and Research Practice I | PSC/En/L/ZI/an2 | I | 1 / 1 | 0 | 0 | 2 | 1,25 | 1,25 | |
| 21 | | | Social Cognition | PSC/En/L/ZI/an2 | II | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 22 | Lect | VSC | -vacant- | | | | | | | | 10,01 | 5,99 |
| 22 | | | Abilități de cercetare și gândire critică | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 1 / 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| 22 | | | Critical thinking in cognitive science | PSC/En/L/ZI/an1 | II | 1 / 1 | 1 | 1,25 | 1 | 0,625 | 1,88 | |
| 22 | | | Decision-making and behavioral economics | PSC/En/L/ZI/an2 | I | 0 / 1 | 0 | 0 | 1 | 0,625 | 0,63 | |
| 22 | | | Psihologie experimentală | Psihologie/L/ZI/an1 | I | 0 / 4 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | |
| 22 | | | Research Methods and Statistics I | PSC/En/L/ZI/an1 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 23 | Lect | VP | -vacant- | | | | | | | | 10 | 6 |
| 23 | | | Analiza datelor | Psihologie/L/ZI/an3 | II | 0 / 4 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | |
| 23 | | | Coaching și consiliere în organizații | PMOT/M/ZI/an2 | II | 0 / 1 | 0 | 0 | 1 | 0,75 | 0,75 | |
| 23 | | | Cognition and organizational behavior | PSC/En/L/ZI/an2 | II | 1 / 0 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 2,5 | |
| 23 | | | Cognition and organizational behavior | PSC/En/L/ZI/an2 | II | 0 / 1 | 0 | 0 | 2 | 1,25 | 1,25 | |
| 23 | | | Metodologia și standardele de cercetare în psihologie | PMOT/M/ZI/an1 | I | 0 / 1 | 0 | 0 | 2 | 1,5 | 1,5 | |
| 24 | Lect | V | -vacant- | | | | | | | | 16 | 0 |
| 24 | | | Abilități psihologice | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 1 / 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | |

Stat de functii 2024-2025
Facultatea de Sociologie si Psihologie
Psihologie

| Nr. post | Fct. | Tip post | Angajat / Disciplina | Detalii Sp/TipStd./Lb/An | Sem. | Serii/ Grupe | Ore Curs | | Ore Sem./L/LP | | Norma | Alte activ. |
|-----------|-------------|------------|-------------------------------------------------|--------------------------|------|--------------|----------|-------|---------------|------|--------------|-------------|
| | | | | | | | Fiz. | Conv. | Fiz | Conv | | |
| 51 | Asis | VSC | -vacant- | | | | | | | | 11 | 5 |
| 51 | | | Bazele teoretice ale evaluării psihologice | Psihologie/L/ZI/an2 | I | 0 / 7 | 0 | 0 | 2 | 7 | 7 | |
| 51 | | | Practică de specialitate | Psihologie/L/ZI/an3 | II | 0 / 1 | 0 | 0 | 5 | 2,5 | 2,5 | |
| 51 | | | Pregătire pentru elaborarea lucrării de licență | Psihologie/L/ZI/an3 | II | 0 / 1 | 0 | 0 | 3 | 1,5 | 1,5 | |
| 52 | Asis | VSC | -vacant- | | | | | | | | 11 | 5 |
| 52 | | | Practică de specialitate | Psihologie/L/ZI/an2 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | |
| 52 | | | Practică de specialitate în TF | PCP/M/ZI/an2 | II | 0 / 1 | 0 | 0 | 4 | 3 | 3 | |
| 52 | | | Psihologie clinică și medicală | Psihologie/L/ZI/an3 | I | 0 / 4 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | |
| 52 | | | Psihosexologie | Psihologie/L/ZI/an3 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| 53 | Asis | VSC | -vacant- | | | | | | | | 11 | 5 |
| 53 | | | Introduction to clinical cognitive sciences | PSC/En/L/ZI/an2 | II | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 53 | | | Learning and behavior modification | PSC/En/L/ZI/an2 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 53 | | | Professional and Research Practice II | PSC/En/L/ZI/an2 | II | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 53 | | | Psychological Assessment II (Personality) | PSC/En/L/ZI/an2 | II | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 53 | | | Testare psihologică II. Evaluarea aptitudinilor | Psihologie/L/ZI/an3 | I | 0 / 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | |
| 54 | AC | T | ONET-FURDUI RALUCA-EMANUELA | | | | | | | | 0 | 40 |
| 55 | AC | T | STEFAN ALINA-DANIELA | | | | | | | | 0 | 40 |
| 56 | AC | T | HUZOICA FLORINA-GABRIELA | | | | | | | | 0 | 40 |
| 57 | Asis | V | | | | | | | | | 15,63 | 0,37 |
| 57 | | | Consiliere profesională și orientare în carieră | Psihologie/L/ZI/an1 | I | 0 / 3 | 0 | 0 | 1 | 1,5 | 1,5 | |
| 57 | | | Etică, integritate și scriere academică | Psihologie/L/ZI/an1 | I | 0 / 8 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 | |
| 57 | | | Fundamentele psihologiei I | Psihologie/L/ZI/an1 | I | 0 / 4 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | |
| 57 | | | Fundamentele psihologiei II | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 0 / 4 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | |
| 57 | | | Fundamentele psihologiei II | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 0 / 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | |
| 58 | Asis | V | | | | | | | | | 16 | 0 |
| 58 | | | Fundamentele psihologiei II | Psihologie/L/ZI/an1 | II | 0 / 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | |
| 58 | | | Intervenții cognitiv-comportamentale | Psihologie/L/ZI/an3 | II | 0 / 3 | 0 | 0 | 1 | 1,5 | 1,5 | |
| 58 | | | Introduction in Neuroscience | PSC/En/L/ZI/an1 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 58 | | | Introduction in Psychology | PSC/En/L/ZI/an1 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 2 | 2,5 | 2,5 | |
| 58 | | | Introduction to Cognitive Sciences | PSC/En/L/ZI/an1 | I | 0 / 2 | 0 | 0 | 1 | 1,25 | 1,25 | |
| 58 | | | Laboratorul de comunicare | Psihologie/L/ZI/an1 | I | 0 / 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | |
| 58 | | | Psihanaliză | Psihologie/L/ZI/an2 | II | 0 / 3 | 0 | 0 | 1 | 1,5 | 1,5 | |
| 58 | | | Psihologia familiei | Psihologie/L/ZI/an2 | II | 0 / 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | |

Nr.înreg. 63468/20.09.2024

EXTRAS DIN PROCESUL VERBAL AL ȘEDINȚEI CONSILIULUI FACULTĂȚII

convocat în data de 20.09.2024

Din totalul de 19 membri ai Consiliului Facultății de Sociologie și Psihologie, 16 au fost prezenți din care 11 cadre didactice și au votat online. Ca urmare, condiția de cvorum este îndeplinită.

Omis cele de omis

1. La punctul 1 din ordinea de zi, domnul decan Conf.univ.dr. Lușța Marius Matichescu propune avizarea Statelor de funcții, anul universitar 2024– 2025, pentru Departamentele de Asistență Socială, Psihologie, Sociologie și Științe ale Educației și avizarea posturilor didactice și de cercetare aprobate a fi scoase la promovare/concurs în semestrul I și II al anului universitar 2024 - 2025 la nivelul Facultății de Sociologie și Psihologie:

A. POSTURI PE PERIOADĂ NEDETERMINATĂ

| Nr. crt. | Facultatea | Departamentul/Centru de cercetare | Poziția | Postul |
|----------|----------------------------------------|-----------------------------------|---------|--------------|
| 1 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 17 | Profesor |
| 2 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 18 | Lector |
| 3 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 19 | Lector |
| 4 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 20 | Lector |
| 5 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 22 | Lector |
| 6 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 23 | Lector |
| 7 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI | 9 | Conferențiar |
| 8 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI | 10 | Conferențiar |
| 9 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI | 11 | Conferențiar |
| 10 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI | 17 | Lector |
| 11 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI | 18 | Lector |

B. POSTURI PE PERIOADĂ DETERMINATĂ

| Nr. crt. | Facultatea | Departamentul/Centru de cercetare | Poziția | Postul |
|----------|----------------------------------------|-----------------------------------|---------|----------------------|
| 1 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 20 | Asistent universitar |
| 2 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 21 | Lector |
| | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 51 | Asistent universitar |
| 3 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 52 | Asistent universitar |
| 4 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 53 | Asistent universitar |
| 5 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | SOCIOLOGIE | 21 | Asistent universitar |
| 6 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | SOCIOLOGIE | 22 | Asistent universitar |

Se supune la vot și se votează în unanimitate

DECAN,

Conf. univ. dr. Lupșa Marius Matichescu



Nr.înreg. 74237/11.10.2024

EXTRAS DIN PROCESUL VERBAL AL ȘEDINȚEI CONSILIULUI FACULTĂȚII

convocat în data de 11.10.2024

Din totalul de 19 membri ai Consiliului Facultății de Sociologie și Psihologie, 14 au fost prezenți din care 12 cadre didactice și au votat online. Ca urmare, condiția de cvorum este îndeplinită.

Omis cele de omis

La punctul 1 din ordinea de zi, domnul decan Conf. univ. dr. Lupșa Marius Matchescu propune Avizarea posturilor didactice și de cercetare vacante **scoase la concurs** sau propuse pentru **organizarea examenului de promovare** și a referatelor justificative pentru fiecare post la nivelul Facultății de Sociologie și Psihologie pentru semestrul I, an universitar 2024-2025:

A. POSTURI PE PERIOADĂ NEDETERMINATĂ

| Nr. crt. | Facultatea | Departamentul/Centru de cercetare | Poziția | Postul |
|----------|----------------------------------------|-----------------------------------|---------|--------------------|
| 1 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 18 | Lector universitar |
| 2 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 19 | Lector universitar |
| 3 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHLOGIE | 20 | Lector universitar |
| 4 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHLOGIE | 22 | Lector universitar |
| 5 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHLOGIE | 23 | Lector universitar |

B. POSTURI PE PERIOADĂ DETERMINATĂ

| Nr. crt. | Facultatea | Departamentul/Centru de cercetare | Poziția | Postul |
|----------|----------------------------------------|-----------------------------------|---------|----------------------|
| 1 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | ASISTENȚĂ SOCIALĂ | 20 | Asistent universitar |
| 2 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHLOGIE | 21 | Lector universitar |
| 3 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHLOGIE | 51 | Asistent universitar |

| | | | | |
|---|----------------------------------------|------------|----|----------------------|
| 4 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 52 | Asistent universitar |
| 5 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | PSIHOLOGIE | 53 | Asistent universitar |
| 6 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | SOCIOLOGIE | 21 | Asistent universitar |
| 7 | Facultatea de Sociologie si Psihologie | SOCIOLOGIE | 22 | Asistent universitar |

Se supune la vot și se votează în unanimitate

DECAN,

Conf. univ. dr. Lupșa Marius Matichescu

