

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	Gestionarea carierei in contextul echilibrului muncă-familie						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Dr. Zaharia Daniela Victoria						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Dr. Zaharia Daniela Victoria						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	3	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

\* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

**3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)**

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	2	3.3. seminar/laborator	-
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5. curs	28	3.6. seminar/laborator	-
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					83
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

**4. Precondiții (dacă este cazul)**

4.1 De curriculum	-
4.2 De competențe	Competente de citire si analiză a textelor de specialitate scrise in limba română și în limba engleza

**5. Condiții (dacă este cazul)**

5.1 De desfășurare a cursului	Sala de curs pentru 50 persoane, dotată cu video-proiector SAU conexiune la internet
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de seminar, preferabil cu mese mobile SAU conexiune la internet



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C 1. Analiza nevoi; Definiere scop</b> C1.1. Descrierea conceptelor, modelelor, teoriilor, proceselor cât și a normelor relevante pentru cerințele și nevoile organizaționale sau ale psihologiei transporturilor.; C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități specifice.;</p> <p><b>C 2. Evaluare și diagnoză</b> C 2.1. Prezentarea tehnicilor, a metodelor și a principiilor de evaluare în vederea gestionării carierei. C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional.</p> <p><b>C 3 Proiectare intervenție; Dezvoltare instrumente</b> C 3.1. Descrierea fundamentării teoretice relevante pentru proiectarea intervenției și dezvoltarea de metodologii utile gestionării carierei și a relațiilor dintre viața profesională și viața personală. C 3.3. Elaborarea planului de intervenție adaptat specificului situației.</p> <p><b>C4 Intervenție</b> C 4.1. Descrierea cadrului teoretic relevant pentru implementarea și gestiunea de tip management al carierei și al relațiilor muncă - familie; C 4.3. Aplicarea în contexte specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție specifice. C 4.4. Monitorizarea și ajustarea secvențelor intervențiilor din sfera managementului carierei și al relațiilor muncă - familie C 4.5. Adaptarea și îmbunătățirea modului de implementare a metodelor, tehnicilor sau procedurilor de intervenție.</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei. CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale. CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională.</p>

## 7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

<b>7.1. Obiectivul general</b>	<p>Aprofundarea fundamentării teoretice și a strategiilor de intervenție în vederea gestiunii carierei și a relațiilor dintre viața profesională și cea personală.</p>
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explice principalele modele teoretice ale managementului carierei și al relației muncă – familie.</li><li>▪ Analizeze principalii factori care contribuie la o gestionare eficientă a carierei în contextul echilibrului muncă - familie</li><li>▪ Descrie principalele tehnici care sunt utilizate în mediul organizațional în vederea managementului carierei și al gestionării relațiilor dintre viața profesională și viața personală.</li><li>▪ Proiecteze un plan de gestionare a carierei</li><li>▪ Utilizeze cel puțin trei tehnici specifice procesului de management al carierei.</li></ul>



## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Carierea – perspective clasice și moderne	Expunere, discuții de grup	2 h
2.	Stagii ale carierei	Expunere, discuții de grup	2 h
3.	Auto-cunoașterea în procesul de gestionare a carierei	Expunere, discuții de grup	2 h
4.	Cunoașterea mediului/ contextului profesional și gestionarea carierei	Expunere, discuții de grup	2 h
5.	Branding personal în context profesional	Expunere, discuții de grup	2 h
6.	Instrumente utile în planificarea și gestionarea carierei	Expunere, discuții de grup	2 h
7.	Abordări organizaționale relevante pentru managementul carierei	Expunere, discuții de grup	2 h
8.	Integrarea profesională a persoanelor cu nevoi speciale	Expunere, discuții de grup	2 h
9.	Dificultăți asociate concedierii și somajului. Reintegrarea în muncă a somerilor	Expunere, discuții de grup	2 h
10.	Strategii organizaționale și individuale de gestionare a pensionării	Expunere, studiu de caz	2 h
11.	Interfața muncă - familie	Expunere, vizionare materiale video	2 h
12.	Strategii individuale de gestionare a interacțiunii muncă familie	Expunere, discuții de grup	2 h
13.	Strategii organizaționale de gestionare a interacțiunii muncă familie	Expunere, discuții de grup	2 h
14.	Relații romantice la locul de muncă	Expunere, discuții de grup	2 h

### Bibliografie

#### Referințe principale:

- Andronie M. (2012). *Diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile*. București: Editura Fundației România de Măine.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers : theory and practice*. Prentice Hall
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development* (ed. 4). San Francisco: Jossey-Bass
- Butnaru D. G. (2014). *Interfața muncă-familie: de la perspectiva conflictului și a interacțiunii pozitive la modele integratoare*. Iași: Universitatea Al. I. Cuza
- Clawson, J. (2010). *Balancing your life. Executive Lessons for Work, Family and Self*. Singapore: World Scientific Publishing Co.
- Dănilă O. (2011). *Calitatea vieții de familie versus performanța în muncă - o analiză psihosocială*. Iași: Universitatea Al. I. Cuza.
- Hirsch, A. S. (2005). *Job Search and Career Checklists. 101 Proven Time-Saving Checklists to Organize and Plan Your Career Search*. Indianapolis: JIST Works



- Miclea M. (2013). *Consilierea în carieră. Tehnici și metode pentru secolul XXI*. Cluj-Napoca: ASCR.
- Mills, D. Q., Mattu, S. K. & Hornby, K.R. (2004). *Having It All... and Making It Work: Six Steps for Putting Both Your Career and Your Family First*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- O'Connell, B. (2003). *The Career Survival Guide*. New York: McGraw-Hill
- Sugarman, L. (2004). *Counselling and the Life Course*. London: SAGE Publications
- Yarnall, J. (2008), *Strategic Career Management. Developing Your Talent*. London Elsevier
- Zaharia, D.V. (2016). Strategii organizaționale de gestionare a stresului asociat conflictului muncă-familie. In D. Muntele-Hendreș (coord.) *Optimizarea comportamentului uman în sănătate și în boală*, pp. 271 – 304. Iași: Editura Universității „Al. I. Cuza”.
- Zaharia, D.V. (2016). Relațiile romantice la locul de muncă. In St. Boncu & M. N.Turliuc (eds.) *Relațiile intime*, pp. 48 – 57. Iași: Polirom ISBN: 978-973-46-6012-4

**Referințe suplimentare:**

- Băluță O. (2007). *Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera*. București: Maiko.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705 – 725.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169 – 198
- Hirsch, A. S. (2005). *Job Search and Career Checklists. 101 Proven Time-Saving Checklists to Organize and Plan Your Career Search*. Indianapolis: JIST Works
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J.K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Miclea M. (2010). *Consilierea și planificarea în carieră pentru generația digitală*. Cluj-Napoca: Editura ASCR.
- Zaharia, D.V., Gavrioloaiei, S.I. (2015). Flexibilitatea granițelor muncă – familie în context românesc (123 - 135). In A.-M. Marhan. M.I.Micle, D.Ș. Săucan (eds.) *Perspective asupra interfeței muncă – familie. Între conflict și echilibru*. București: Editura Academiei Române. ISBN: 978 – 973-27-2599-3

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	-	-	-
2.	-	-	-
3.	-	-	-
4.	-	-	-
5.	-	-	-
6.	-	-	-
7.	-	-	-
8.	-	-	-
9.	-	-	-
10.	-	-	-
11.	-	-	-
12.	-	-	-
13.	-	-	-
14.	-	-	-

**Bibliografie**

-

**9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului**

Această disciplină a fost introdusă ca urmare a consultărilor cu reprezentanți ai pieței muncii care au scos în evidență existența problemelor de gestionare a carierei și a interfetei viața personală – viața familială. În contextul schimbărilor sociale și economice din ce în ce mai rapide și foarte profunde uneori, a schimbărilor aparute în structura diverselor roluri ale vieții, cele două problematici dobândesc un rol din ce în ce mai pregnant în dinamica stării de bine a angajaților și în dinamica fluctuației de personal a organizațiilor.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Corectitudinea informațiilor dobândite. Capacitatea de analiză critică.	Examen scris și portofoliu	50% + 50%
10.5 Seminar/ Laborator	-		
<b>10.6 Standard minim de performanță</b>			
Nota finală minim 5 la fiecare componentă a notei finale (atât la examen, cât și pentru portofoliu). Prezența la examenul final este obligatorie.			

Data completării  
20.09.2022Titular de curs  
Lect. dr. Daniela Victoria ZahariaTitular de seminar  
Lect. dr. Daniela Victoria ZahariaData avizării în departament  
25.09.2022Director de departament  
Prof. dr. Andrei Holman



## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Evaluarea și stimularea performanței profesionale						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. dr. Andrei Holman						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. dr. Andrei Holman						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

\* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

### 3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități 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
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					40
Tutoriat					10
Examinări					2
Alte activități.....					0
3.7 Total ore studiu individual					122
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Număr de credite					6

### 4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	-
4.2 De competențe	-

### 5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	-
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	-



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<b>C1.</b> Argumentarea tehnicilor, procedeele, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice <b>C2.</b> Analiza și interpretarea rezultatelor evaluării psihologice și diagnozei organizaționale în scopul optimizării activității organizaționale. <b>C3.</b> Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției prin raportare la indicatori specifici organizației. <b>C4.</b> Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate <b>C5.</b> Optimizarea modalităților de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate
<b>Competențe transversale</b>	<b>CT1.</b> Dezvoltare personală și managementul activității profesionale în condiții de autonomie profesională <b>CT2.</b> Cercetare psihologică cu relevanță pentru activitatea practică sau la nivel de cercetare fundamentală <b>CT3.</b> Etică profesională și respectarea standardelor deontologice ale profesiei de psiholog

## 7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

<b>7.1. Obiectivul general</b>	Formarea competențelor de evaluare a performanței profesionale și de intervenție organizațională în scopul stimulării acesteia
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Explice factorii performanței profesionale</li><li>▪ Utilizeze metodele optime de evaluare a performanței profesionale în funcție de specificul postului</li><li>▪ Utilizeze metodele optime de stimulare a performanței profesionale în funcție de specificul postului și al organizației</li><li>▪ Analizeze eficiența diverselor metode de stimulare financiară și non-financiară a performanței profesionale în funcție de specificul postului și al organizației</li></ul>

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Principiile evaluării performanței profesionale	expunere	2
2.	Evaluarea performanței profesionale prin intermediul datelor obiective și a metodelor narative	expunere	2
3.	Evaluarea performanței profesionale prin intermediul scalelor de evaluare, prin metoda MBO și prin metodele relative	expunere	2
4.	Utilizarea recompenselor financiare pentru stimularea performanței profesionale	expunere	2



5.	Forme de stimulare financiară a performanței profesionale și limitele lor	expunere	2
6.	Condiții de eficiență ale stimulării financiare a performanței profesionale	expunere	2
7.	Construcția și reconstrucția postului ca strategie de stimulare a performanței profesionale	expunere	2

**Bibliografie****Referințe principale:**

- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working : a new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cascio, W.F., Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (Eds.) (2008). *Work motivation : past, present, and future*. Routledge: New York.
- Kline, T., Sulsky, L.M. (2009). Measurement and Assessment Issues in Performance Appraisal. *Canadian Psychology, 50*(3), 161–171.
- Mahapatro, B.B. (2010). *Human Resource Management*. New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Shields, J. (2007). *Managing employee performance and reward*. Cambridge University Press.
- Stone, F. (2002). *Performance and Reward Management*. Capstone Publishing.
- Wells, J. (2004). *Just rewards*. Griffin Press.
- White, G., Druker, J. (Eds.) (2005). *Reward Management. A critical text*. Routledge: New York.

**Referințe suplimentare:****Bibliografie**

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth*, Free Press, New York.
- Armstrong, M., Murlis, H., (2004). *Reward Management*. Sterling: Kogan Page.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84*(2), 191.
- Banker, R.D., Lee, S-Y., Potter, G., & Srinivasan, D. (1996). Contextual analysis of performance impacts of outcome-based incentive compensation. *Academy of Management Journal, 39*, 920-948.
- Barling J. & Beattie, R. (1983). Self-efficacy beliefs and sales performance. *Journal of Organizational Behavior Management, 5*, 41-51.
- Beer, M., Cannon, M. (2004), Promise and peril in implementing pay-for-performance, *Human Resource Management, Vol. 43, No. 1*, Pp. 3–48.
- Belfield, R., & Marsden, D. (2003). Performance Pay, Monitoring Environments, and Establishment Performance, *International Journal of Manpower, 24*, 452–471.
- Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Review of Economic Studies, 70*(3), 489–520.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349 –360.
- Bevan, S., & Thompson, M. (1992). *Merit pay, performance appraisal and attitudes to women's work*. Institute of Manpower Studies.
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 48*(3), 587-605.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bray, D. W., & Campbell, R. J. (1968). Selection of salesmen by means of an assessment center. *Journal of Applied Psychology, 52*, 36–41.
- Bretz, R. D., Jr., Milkovich, G. T., & Read, W. (1992). *The current state of performance appraisal research and practice: Concerns, directions, and implications* (CAHRS Working Paper #92-15). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review, 11*(4), 710-725.





- Buckingham, M., Coffman, C (1999). *First Break All the Rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster, New York.
- Buessing, A., & Glaser, J. (1999). Work stressors in nursing in the course of redesign: Implications for burnout and interactional stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8. 401–426.
- Cahuc, P., Dormont, B. (1997). Profit sharing: does it increase productivity and employment? A theoretical model and empirical evidence on French micro data, *Labour Economics* 4, 293–319.
- Campbell, D., Campbell, K., Chia, H. (1998). Merit Pay, Performance Appraisal, and Individual Motivation: An Analysis and Alternative, *Human Resource Management*, Vol. 37, No. 2, Pp. 131–146.
- Carlson, R.M. & Spurduto, W.A. (1982). Improving attendance and punctuality within a behavioral consultation model. In R.M. O'Brien, A.M. Dickinson, & M.P. Rosow (Eds.), *Industrial behavior modification*. New York: Pergamon.
- Cascio, W., Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management* (6<sup>th</sup> Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Chiang, F., Birtch, T. (2005), A taxonomy of reward preference: Examining country differences, *Journal of International Management*, 11, 357– 375.
- Clardy, A. (1996). *Managing Human Resources: Exercises, Experiments, and Applications Workbook*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Cleveland, J., Murphy, K., Williams, R. (1989). Multiple uses of performance appraisal: prevalence and correlates, *Journal of Applied Psychology [JAP]*, 74,130 - 5
- Cowling, M. (2001). Fixed Wages or Productivity Pay: Evidence from 15 EU Countries, *Small Business Economics* 16: 191–204.
- Demerouti, E., Taris, T., Bakker, A. (2007). Need for recovery, home–work interference and performance: Is lack of concentration the link?, *Journal of Vocational Behavior* 71, 204–220.
- Drake, J.A. (1974). Planner looks at job enrichment. *Planning Review*, 2(4), 30-31.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. New York: Harper.
- Eden, D., & Zuk, Y. (1995). Seasickness as a self-fulfilling prophecy: raising self-efficacy to boost performance at sea. *Journal of Applied Psychology*, 80, 628-635.
- Fay, C., Thompson, M. (2001). Contextual Determinants of Reward Systems' Success: An Exploratory Study, *Human Resource Management*, 40,3, 213–226.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*, Evanston, IL: Row & Peterson.
- Forth, J., Millward, N. (2002). Union effects on pay levels in Britain, *Labour Economics* 9, 547–561.
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). Pay Enough or Don't Pay At All. *Quarterly Journal of Economics*, August, 791–810.
- Green, C. Heywood, J. (2008). Does Performance Pay Increase Job Satisfaction?. *Economica* 75, 710–728.
- Guzzo, R.A., Jette, R.D., & Katzell, R.A. (1985). The effects of psychologically based intervention programs on worker productivity. *Personnel Psychology*, 38, 275-292
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory., *Organizational Behavior and Human Performance*, 16: 250–79.
- Hakstian, A. R., Farrell, S., & Tweed, R. G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 58-86.
- Heneman, R. L., Ledford, G. E., Jr., & Gresham, M. T. (2000). The changing nature of work and its effect on compensation design and delivery. In S. L. Rynes & B. Gerhart (Eds.), *Compensations in organizations* (pp. 195–240). San Francisco: Jossey-Bass.
- Herzberg, F. (1966), *Work and the Nature of Man*, Staples Press, New York.
- Heuven, E., & Bakker, A. B. (2003). Emotional dissonance and burnout among cabin attendants. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 12, 81–100.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage.
- Igalens, J., & Roussel, P. (1999). A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1003-1025.
- Isaac, J. (2001). Performance related pay: the importance of fairness, *The Journal of Industrial Relations*, VOL. 43, NO. 2, 111–123.
- Jawahar, I., & Williams, C. (1997). Where All the Children Are Above Average: The Performance Appraisal Purpose Effect. *Personnel Psychology*, 50, 905-925
- Jenkins, D. G., Jr., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 777–787.
- Kanfer, R., Sawyer, J., Earley, P. C., & Lind, E. A. (1987). Fairness and participation in evaluation procedures:



- Effects on task attitudes and performance. *Social Justice Research*, 1, 235–249.
- King, L. M., Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1980). Halo in a multidimensional forced-choice performance evaluation scale. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 507.
- Kressler, H.W. (2003). *Motivate and Reward. Performance Appraisal and Incentive Systems for Business Success*. Palgrave Macmillan.
- Kulik, C. (2004). *Human resources for the non-HR manager*. Mahwah, NJ: LEA Publishers.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Latham, G. P., & Baldes, J. J. (1975). The "practical significance" of Locke's theory of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 60, 122-124.
- Lazear, E., (2000). Performance pay and productivity, *American Economic Review* 90 (5), 1346–1361.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. & Latham, G.P. (1981). Goal setting and task performance. *Psychological Bulletin*, 90(5),125-15.
- London, M., & Wohlers, A.J. (1991). Agreement between subordinate and self-ratings in upward feedback. *Personnel Psychology*, 44, 375-390.
- Love, K. G. (1991). Comparison of peer assessment methods: Reliability, validity, friendship bias, and user reaction. *Journal of Applied Psychology*, 66, 451–457.
- Luthans, F., & Kreitner, R. (1985). *Organizational behavior modification and beyond*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Mabe, P., & West, S. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 67, 280–296.
- Marsden, D. W., & Richardson R. (1994), 'Performing for Pay? The Effects of 'Merit Pay' on Motivation in a Public Service'. *British Journal of Industrial Relations*, 32(2), 243-262,
- Marsden, D., French, S. and Kubo, K. (2001) 'Does Performance Pay De-Motivate, and Does it Matter?'. Discussion Paper No. 503, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (pp. 29-40). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, July: 370–96.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Van Nostrand, Princeton, NJ.
- Mesch, D., Rooney, P. (2008). Determinants of Compensation - A Study of Pay, Performance, and Gender Differences for Fundraising Professionals. *Nonprofit Management & Leadership*, 18(4), 435 – 463.
- Mitra, A., Gupta, N., Jenkins, D., (1997). A drop in the bucket: when is a pay raise a pay raise?, *Journal Of Organizational Behavior*, VOL. 18, 117-137.
- Muchinsky, P.M. (2000). *Psychology Applied to Work*. Belmont: Wadsworth.
- Murphy, K.R., & Cleveland, J.N. (1991). *Performance appraisal*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Murphy, K.R., & Cleveland, J.N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Thousand Oaks: Sage.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, 5(2), 267-276.
- Nisar, T. M. (2007). Evaluation of subjectivity in incentive pay. *Journal of Financial Services Research*, 31(1), 53-73.
- O'Neal, S (1998) The phenomenon of total rewards, *ACA Journal*, 7 (3).
- Oremus, W. (2013). *The Poisonous Employee-Ranking System That Helps Explain Microsoft's Decline*. [http://www.slate.com/blogs/future\\_tense/2013/08/23/stack\\_ranking\\_steve\\_ballmer\\_s\\_employee\\_evaluation\\_system\\_and\\_microsoft\\_s.html](http://www.slate.com/blogs/future_tense/2013/08/23/stack_ranking_steve_ballmer_s_employee_evaluation_system_and_microsoft_s.html)
- Origo, F. (2009), Flexible pay, firm performance and the role of unions. New evidence from Italy, *Labour Economics* 16, 64–78
- Pfeffer J. (1998). *The Human Equation: Building profits by putting people first*. Boston, Harvard Business School Press.
- Pinder, C.C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Pinder, C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology Press.
- Pritchard, R.D., Leonard, D.W., Von Bergen, C.W., & Kirk, R.J. (1976). The effect of varying schedules of reinforcement on human task performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 205-230.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. 2000. Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612– 624.
- Rambo, W. W., Chomiak, A. M., & Price, J. M. (1983). Consistency of performance under stable conditions of work. *Journal of Applied Psychology*, 68, 78–87.



- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Rynes, S. L., Gerhart, B. & Parks, L. (2005), 'Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance', *Annual Review of Psychology*, 56: 571-600.
- Rynes, S., Gerhart, B., Minette, K. (2004). The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies between What People Say and What They Do, *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4, Pp. 381-394.
- Saaavedra, R., & Kwun, S.K. (1993). Peer evaluation in self-managing work groups. *Journal of Applied Psychology*, 78, 450-462.
- Segalla, M., Rouziès, D., Besson, M., & Weitz, B. A. (2006). A cross-national investigation of incentive sales compensation. *International Journal of Research in Marketing*, 23(4), 419-433.
- Sackett PR, Zedeck S, Fogli L. (1988). Relations between measures of typical and maximum job performance. *Journal of Applied Psychology*, 73,482-486.
- Shaw, J., Gupta, N., Delery, J. (2002). Pay dispersion and workforce performance: moderating effects of incentives and interdependence, *Strategic Management Journal*, 23: 491-512
- Shore, T. H., Shore, L. M., & Thornton, G. C., III. (1992). Validity of self and peer evaluations of performance dimensions in an assessment center. *Journal of Applied Psychology*, 77, 42-54.
- Smither, R. (1998). *The Psychology of Work and Human Performance* (3<sup>rd</sup> Edition). New York: Longman.
- Steele-Johnson, D., Osburn, H. G., & Pieper, K. F. (2000). Existence of dynamic criteria: Features of a theoretical framework. *International Journal of Selection and Assessment* 8, 110-136.
- Stewart, S. M., Bing, M. N., Davison, H. K., Woehr, D. J., & McIntyre, M. D. (2009). In the eyes of the beholder: A non-self report criterion measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 207-215.
- Sulsky, L. M., & Keown, J. L. (1998). Performance appraisal in the changing world of work: Implications for the meaning and measurement of work performance. *Canadian Psychology*, 39, 52-59.
- Sulsky, L.M., & Day, D.V. (1992). Frame-of-reference training and cognitive categorization: An empirical investigation of rater memory issues. *Journal of Applied Psychology*, 77, 501-510.
- Taylor, F. W. (1914). *The principles of scientific management*. Harper.
- Taylor, S.E., Locke E. A., Lee, C., & Gist, M. E. (1984). Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 34, 402-418.
- Tekleab, A., Bartol, K., Liu, W. (2005). Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover?, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 899-921
- Thorndike, E.L. (1920), A Constant Error in Psychological Rating. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-9.
- Vardi Y. & Weitz E. (2004) *Misbehavior in Organizations: Theory, Research and Management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Werner, S., Ones, D. (2000). Determinants of Perceived Pay Inequities: The Effects of Comparison Other Characteristics and Pay-System Communication, *Journal of Applied Social Psychology*, 30,6, 1281-1309.
- Wright, P., George, J., Farnsworth, R., & McMahan, G. (1993). Productivity and extra role behaviors: The effects of goals and incentives on spontaneous helping. *Journal of Applied Psychology*, 78, 374-381.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	construirea diverselor tipuri de scale de evaluare a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
2.	formarea scalei globale de evaluare a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
3.	utilizarea resurselor financiare și non-financiare în diverse direcții de motivare a personalului	problematizare, studii de caz	2
4.	construcția planurilor de stimulare financiară a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
5.	construcția de planuri de stimulare financiară a performanței profesionale cu diverse forme de relație între progresia	problematizare, studii de caz	2



	performanțelor și cea a recompenselor		
6.	utilizarea strategiei bazate pe Managementul pe baza obiectivelor pentru stimularea performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2
7.	utilizarea strategiilor non-financiare de stimulare a performanței profesionale	problematizare, studii de caz	2

**Bibliografie**

Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working : a new perspective for career development*, Cascio, W.F., Aguinis, H. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.

counseling, and public policy. Lawrence Erlbaum Associates.

Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (Eds.) (2008). *Work motivation : past, present, and future*. Routledge: New York.

Kline, T., Sulsky, L.M. (2009). *Measurement and Assessment Issues in Performance Appraisal*. *Canadian Psychology*, 50(3), 161–171.

Mahapatro, B.B. (2010). *Human Resource Management*. New Age International (P) Ltd., Publishers.

Shields, J. (2007). *Managing employee performance and reward*. Cambridge University Press.

Stone, F. (2002). *Performance and Reward Management*. Capstone Publishing.

Wells, J. (2004). *Just rewards*. Griffin Press.

White, G., Druker, J. (Eds.) (2005). *Reward Management. A critical text*. Routledge: New York.

**9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului**

Disciplina își propune să formeze capacități de elaborare a strategiilor optime de evaluare a performanțelor profesionale ale angajaților și de stimulare a acestora.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs		examen	50
10.5 Seminar/ Laborator		proiect	50
10.6 Standard minim de performanță nota 5			

Data completării  
22.09.2022

Titular de curs  
Prof. dr. Andrei Holman

Titular de seminar  
Prof. dr. Andrei Holman

Data avizării în departament  
23.09.2022

Director de departament  
Prof. dr. Andrei Holman



## FIȘA DISCIPLINEI

## 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6. Forma de învățământ	IF
1.7 Programul de studii / Calificarea	EFCP2
1.8. Limba de studiu	Română
1.9. Anul universitar	2022-2023

## 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	CONSILIERE PSIHOLOGICĂ						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. Univ. dr. Ovidiu Gavrilovici						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. Univ. dr. Ovidiu Gavrilovici						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestrul	3	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

\* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

## 3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități 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
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					43
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					33
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					8
Tutoriat					6
Examinări					4
Alte activități.....					-
<b>3.7 Total ore studiu individual</b>					<b>194</b>
<b>3.8 Total ore pe semestru</b>					<b>150</b>
<b>3.9 Număr de credite</b>					<b>6</b>

## 4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	-
4.2 De competențe	-

## 5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sală de curs dotată cu echipamente de videoproiecție, sonorizare
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Materiale, mijloace, instrumente de lucru disponibile în format tipărit, electronic, audio-video pentru exemplificări și demonstrații



## 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	CP1. Interpretarea și utilizarea rezultatelor evaluărilor complexe în activitățile de intervenție și terapie CP2. Elaborarea și aplicarea unor programe terapeutice, recuperatorii și compensatorii adecvate
Competențe transversale	CT1. Cooperarea eficientă în echipe interdisciplinare, în vederea elaborării, realizării și evaluării proiectelor de cercetare, dezvoltare și intervenție educațională CT2. Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională specifice specialistului în psihologie CT3. Utilizarea metodelor și tehnicilor eficiente de învățare pe tot parcursul vieții, în vederea formării și dezvoltării profesionale continue CT4. Aplicarea activă a strategiilor de incluziune educațională, în condițiile respectării diversității CT5. Comunicarea eficientă a rezultatelor activității profesionale în contexte educaționale și sociale diverse

## 7. Obiectivele disciplinei

7.1. Obiectivul general	Cunoașterea elementelor fundamentale de consiliere psihologică
7.2. Obiectivele specifice	Abilitarea în practici de bază în consiliere Sensibilizarea la principalele dileme profesionale relativ la practica consilierii

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere Consilierul: dualitatea rolurilor de persoană și de profesionist	Prelegere interactiva	Prezentare ppt.
2.	<b>Recunoașterea și descrierea celor șapte tipuri de competențe profesionale ale consilierului psihologic:</b> a. Deprinderi de comunicare – verbal, scris și jargon profesional b. Intervievare – structurarea interviului, tehnici de angajare ale clientului, tehnici de colectare a datelor pentru evaluarea clinică, abordarea holistică, înțelegerea perspectivei clientului/multiparțialitate, sensibilitate pentru aspectele multiculturale c. Diagnostic – cunoașterea instrumentelor, cunoașterea DSMIV, capacitatea de integrarea a tuturor surselor de date în diagnosticul preliminar,	Prelegere interactiva Studii de caz	Prezentare ppt.



3.	<p><b>Recunoașterea și descrierea celor șapte tipuri de competențe profesionale ale consilierului psihologic (cont.):</b></p> <p>d. Tratatment/intervenție – identificarea propriului cadru teoretic, cunoașterea modului de recomandare-formulare plan terapeutic-contractare- implementare-încheiere, tipuri de terapii, cunoașterea tipurilor de clienți, și tipurilor de probleme; flexibilitate</p> <p>e. Management de caz – studiu de caz: scop servicii, departamente, programe; roluri, responsabilități, date de contact; harta serviciilor din localitate; advocacy; follow-up; informații despre asigurări, alte servicii</p> <p>f. Operații și administrarea organizației – studiu de caz: structura organizației, responsabilități personal administrativ; filosofie, misiune, valori, scopuri organizaționale; planuri strategice, anuale; aspecte financiare, legale, standarde de calitate</p> <p>g. Orientarea profesională- codurile etice și deontologice, legislația profesională și normativă, regulamentele organizațiilor, drepturile omului și a unor populații vulnerabile, sistemul de supervizare profesională</p>	Prelegere interactiva Dezbateri	Prezentare ppt.
4.	<p>Interviuvare, consiliere și psihoterapie. Fir roșu și nuanțe. Matricea teoriilor și tehnicilor utilizate în consiliere. Modelul Relațiilor Umane în Consiliere. Modelul Consilierii Decizionale. Deprinderi fundamentale de interviuvare. D. de ascultare și urmărire D1-D4; D. avansate D5-D8.</p> <p>Recunoașterea și performarea abilităților fundamentale de interviuvare în consilierea psihologică (modelul consilierii decizionale, Ivey)</p> <p>D1 Ascultarea atentă și urmărirea D2 Punerea întrebărilor D3 Reflectarea emoțiilor D4 Reflectarea conținuturilor (parafrazări și sumarizări) D5 Comunicarea emoțiilor și a stării de prezență D6 Confruntarea D7 Autodezvăluirea D8 Oferirea informațiilor – recadraj, feedback, enunț informativ, răspuns de orientare, instrucțiuni</p>	Prelegere interactiva  Exemplificari pe suport audio/video. Exercițiul Dezbateri	Prezentare ppt. RP1
5.	Deprinderea de structurare a interviului decizional	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	RP 2, 3, 4
6.	Explorarea și elaborarea în consiliere Evaluarea inițială, stabilirea obiectivelor, realizarea contractului și evaluarea finală	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	RP 2, 3, 4
7.	Asistarea clienților în situații de criză Elemente fundamentale ale dinamicii relației terapeutice Tranziții și terminarea relației terapeutice	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	RP 2, 3, 4
8.	Auto-Educarea, educația permanentă și auto-consilierea, apelarea la consilier	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	RP 2, 3, 4
9.	Abordarea narativă în consiliere aplicată în direcția dezvoltării identitare personale și profesionale	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	Prezentare ppt. RP 5, 6 RS 1-6
10.	Rolul și poziția consilierului și facilitatorului narativ.	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	Prezentare ppt. RP 5, 6 RS 1-6
11.	Practica copacului vieții.	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	Prezentare ppt. RP 5, 6 RS 1-6



12.	Practica firului vieții.	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	Prezentare ppt. RP 5, 6 RS 1-6
13.	etică și deontologie în consilierea psihologică. Identificarea dilemelor etice în consilierea psihologică și psihoterapie. Autoevaluarea stadiului dezvoltării etice	Prelegere interactivă Exercițiul Dezbateri	Prezentare ppt. RP 5, 6 RS 1-6
14.	Evaluare formativă participativă a experiențelor integrate de la curs, seminar și studiu independent	Dezbateri interactive Ceremonie definițională narativă	RS 1-6

**Bibliografie****Referințe principale:**

- Gavrilovici, O.** (2016). Introducere în consiliere. Manual pentru psihologie Anul II. Iași: UAIC. (an II sem 1-Gavrilovici-introd consiliere.pdf) (PDF)
- Nichols, M. P. (2009). Ascultă-mă ca să te ascult. București: Editura Trei. (PED, BCU)
- Nelson-Jones, R. (2009). Manual de consiliere. București: Editura Trei. (PED, BCU)
- Mearns, D. și Thorne, B. (2010). Consilierea centrată pe persoană în acțiune. București: Editura Trei. (PED, BCU)
- Gavrilovici, O.** (2017). Explorarea valorilor prin practici narative în terapie, educație și dezvoltare personal-profesională. În Ilie, E., Tămăuceanu C. (coord.). **Educația valorilor, din Antichitate până în prezent**. Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- Gavrilovici, O.**, Dronic, A., Alexa I. D. (2017). Evaluarea psihologică a persoanelor vârstnice. [Psychological evaluation of seniors]. În Enea, V. și Dafinoiu, I. **Evaluarea psihologică. Manualul psihologului clinician. [Psychological evaluation. The psychological clinician's handbook]** (pp. 536-544). Iași: Polirom.

**Referințe suplimentare:**

- Gavrilovici, O.**, Dronic, A. (2016). Narrative Conversations Re-authoring identity stories of elderly in Romania în Markovic, Z, Bojanovic, M, D, Digic, G. Ed. Individual and environment, International Thematic Proceedia, Niš, ISBN 978-86-7379-418-1. (PDF)
- Gavrilovici, O.** (2016). Identități profesionale asumate prin participare în procese narative. În D. Șoitu, A. Rebeleanu (Coord.). Noi perspective asupra cursului vieții. Cercetări, politici și practici. (pp. 133-141). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-272-3 (PDF)
- Gavrilovici, O.** și Dronic, A. (2016). „Abordări narative” în îngrijirea pacientului cronic. În Daniela Muntele Hendreș (Coord.). Optimizarea comportamentului uman în sănătate și boală. (pp. 337-358). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-249-5 (PDF)
- Gavrilovici, O.** (2016). Intimitatea. În Ș. Boncu & M. N. Turliuc (Coord.). Relațiile intime. Atracție interpersonală și conviețuire în cuplu. (pp. 203-213). Iași: Polirom. ISBN: 978-973-46-6012-4 (PDF)
- Gavrilovici, O.** (2013). Narrative medicine at a geriatric clinic of Iași, Romania. În L. Cocarta, S. Chiper & A. Sanduloviciu (Eds.), Language, Culture and Change. Vol. IV. Intergenerational, Interdisciplinary and Intercultural Bridges (Vol. 4, pp. 30-34). Iași, România: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. (PDF)
- \*\*\* (2013). Developing our cultural strengths: Using the 'Tree of Life' strength-based, narrative therapy intervention in schools, to enhance self-esteem, cultural understanding and to challenge racism, 30, a9h 75-99, Educational & Child Psychology (British Psychological Society 2013). (PDF)

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1	<b>Elemente analitice în practica terapeutică (video)</b> D1 Ascultarea atentă și urmărirea D2 Punerea întrebărilor	Lucrul individual, în echipe, dezbateri în plen	Fragmente din filmul „In Treatment”
2	<b>Elemente analitice în practica terapeutică (video)</b> D3 Reflectarea emoțiilor D4 Reflectarea conținuturilor (parafrazări și sumarizări)	Lucrul individual, în echipe, dezbateri în plen	Fragmente din filmul „In Treatment”
3	<b>Elemente analitice în practica terapeutică (video)</b> D5 Comunicarea emoțiilor și a stării de prezență D6 Confruntarea	Lucrul individual, în echipe, dezbateri în plen	Fragmente din filmul „In Treatment”
4	<b>Elemente analitice în practica terapeutică</b>	Lucrul individual, în echipe,	Fragmente din filmul „In





	(video) D7 Autodezvăluirea D8 Oferirea informațiilor – recadraj, feedback, enunț informativ, răspuns de orientare, instrucțiune	dezbateri în plen	Treatment”
5	<b>Practica narativă – externalizarea, martorul neimplicat</b>	Lucrul individual, în echipe, dezbateri în plen	Fragmente din filmul „Egon” RS 1-4
6	<b>Practica narativă – Copacul Vieții</b>	Lucrul individual, în echipe, dezbateri în plen	Prezentare PPT RS 4
7	<b>Practica narativă – Firul Vieții</b>	Lucrul individual, în echipe, dezbateri în plen	Prezentare PPT RS 4
<p><b>Bibliografie</b></p> <p><b>Referințe principale:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Gavrilovici, O.</b> (2016). Introducere în consiliere. Manual pentru psihologie Anul II. Iași: UAIC. (an II sem 1-Gavrilovici-introd consiliere.pdf) (PDF)</li> <li>2. Nichols, M. P. (2009). Ascultă-mă ca să te ascult. București: Editura Trei. (PED, BCU)</li> <li>3. Nelson-Jones, R. (2009). Manual de consiliere. București: Editura Trei. (PED, BCU)</li> <li>4. Mearns, D. și Thorne, B. (2010). Consilierea centrată pe persoană în acțiune. București: Editura Trei. (PED, BCU)</li> </ol> <p><b>Referințe suplimentare:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Gavrilovici, O., Dronic, A.</b> (2016). Narrative Conversations Re-authoring identity stories of elderly in Romania în Markovic, Z, Bojanovic, M, D, Digic, G. Ed. Individual and environment, International Thematic Proceedia, Niš, ISBN 978-86-7379-418-1. (PDF)</li> <li>2. <b>Gavrilovici, O.</b> (2016). Identități profesionale asumate prin participare în procese narative. În D. Șoitu, A. Rebeleanu (Coord.). Noi perspective asupra cursului vieții. Cercetări, politici și practici. (pp. 133-141). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-272-3 (PDF)</li> <li>3. <b>Gavrilovici, O. și Dronic, A.</b> (2016). „Abordări narative” în îngrijirea pacientului cronic. În Daniela Muntele Hendreș (Coord.). Optimizarea comportamentului uman în sănătate și boală. (pp. 337-358). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-249-5 (PDF)</li> <li>4. *** (2013). Developing our cultural strengths: Using the 'Tree of Life' strength-based, narrative therapy intervention in schools, to enhance self-esteem, cultural understanding and to challenge racism, 30, a9h 75-99, Educational &amp; Child Psychology (British Psychological Society 2013). (PDF)</li> </ol>			
<p>Conținuturile disciplinei au fost selectate în acord cu documentele emise de organismele internaționale în domeniul educației și în acord cu politicile sociale și educaționale promovate la nivel internațional și european, precum și cu tendințele actuale în legislația națională și internațională privind problematica școlară și socială a persoanelor cu cerințe speciale.</p>			

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Gradul de înțelegere și transfer în practica a terminologiei de baza. Capacitatea de a sintetiza conținuturile și informațiile specifice disciplinei	Examen - Test verificare finală	40%
10.5 Seminar/ Laborator	Gradul de implicare activă în activitățile de seminar. Calitatea aplicațiilor și susținerea portofoliilor	Evaluare pe parcurs. Portofoliu individual final.	60%
<b>10.6 Standard minim de performanță</b>			
<p>Susținerea unui interviu simulat pe cele 8 abilități de interviu exersate. Capacitatea de a autoevalua performanța în exersarea competențelor de interviu prin completarea unui portofoliu de activitate individuală și de grup. Participarea la minimum 8 cursuri interactive. (minimum 1 punct din 4 posibile la test de verificare finală) Elaborarea de rapoarte de intervenție și analiză de consiliere psihologică (minimum 3 puncte din 6 posibile la portofoliu)</p>			

Data completării  
21.09.2022

Data avizării în departament  
25.09.2022

Titular de curs  
Conf. dr. Ovidiu GAVRILOVICI

Titular de seminar  
Conf. dr. Ovidiu GAVRILOVICI

Director de departament  
Prof. univ. dr. Andrei Holman

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Departamentul de Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	Practica de specialitate						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar	Iacob Amalasuța-Georgeta						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	EVP	2.7 Regimul disciplinei	OB

\* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

**3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)**

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	0	3.3 seminar/laborator	3
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	0	3.6 seminar/laborator	42
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					23
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					23
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					42
Tutoriat					10
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					46
3.8 Total ore pe semestru					100
3.9 Număr de credite					4

**4. Precondiții (dacă este cazul)**

4.1 De curriculum	Nu este cazul
4.2 De competențe	Nu este cazul

**5. Condiții (dacă este cazul)**

5.1 De desfășurare a cursului	Nu este cazul
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu este cazul



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C1 Analiza nevoi; Definiere scop</b> C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice</p> <p><b>C2 Evaluare și diagnoză</b> C 2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedeele, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional și de obiectivele stabilite C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare și diagnoză psiho-socială în context organizațional</p> <p><b>C5 Evaluare proces/ rezultate</b> C 5.4. Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate C 5.5. Optimizarea modalităților de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate</p> <p><b>C6 Comunicare rezultate</b> C 6.3. Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului C 6.4. Auto-analiza modalității de a comunica și valorificarea feedback-ului din partea beneficiarului C 6.5. Optimizarea modalităților de comunicare a informațiilor cu caracter profesional</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională CT5. Abilități superioare de cercetare independentă</p>

## 7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

<b>7.1. Obiectivul general</b>	<p>Cunoașterea teoriilor și metodelor calitative și cantitative de evaluare a performanței la locul de muncă. Întelegerea procesului de analiză și evaluare a performanțelor în cadrul unei instituții sau organizații. Familiarizarea cu și înțelegerea principiilor de construcție a protocoalelor de evaluare a performanței în concordanță cu obiectivele organizației. Cunoașterea normelor legale și deontologice care organizează activitatea de evaluare a performanței în instituții și organizații. Utilizarea metodelor calitative pentru identificare și definirea criteriilor și cuantificarea indicatorilor de performanță.</p>
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cunoască metodele cantitative și calitative de analiză, evaluare și orientare a performanței profesionale</li><li>▪ Înțeleagă și să utilizeze metode calitative de identificare și definire a criteriilor și indicatorilor de performanță, dar și cuantificarea acestora</li><li>▪ Înțeleagă procesul anual de gestionare a performanțelor profesionale, cu accent pus pe etapa de evaluare a acestora</li></ul>

## 8. Conținut

<b>8.1</b>	<b>Curs</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b> (ore și referințe)
------------	-------------	--------------------------	---



			bibliografice)
1.	-		
2.	-		
3.	-		
4.	-		
5.	-		
6.	-		
7.	-		
8.	-		
9.	-		
10.	-		
11.	-		
12.	-		
13.	-		
14.	-		

**Bibliografie**

Referințe principale:

Referințe suplimentare:

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Cadrul legal de realizare a activităților de evaluare a performanței angajaților. Reglementări precizate în Codul Muncii.	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, studiul de caz	3
2.	Responsabilități ale psihologului în procesul de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
3.	Cadrul conceptual al evaluării performanței angajaților - Definiția conceptului și teorii moderne	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, studiul de caz	3



4.	Cadrul conceptual al evaluării performanței angajaților – Delimitări conceptuale și constructe psihologice adiacente	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
5.	Procesul de evaluare a performanței angajaților	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
6.	Etape premergătoare evaluării performanței: identificarea nevoilor de evaluare, elaborarea protocolului de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
7.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor și indicatorilor de performanță, funcție de specificitatea fiecărui post  Metode de identificarea criteriilor de evaluare a performanței pentru un anumit post	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă, studiul de caz	3
8.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor și indicatorilor de performanță, funcție de specificitatea fiecărui post  Metode de analiză, cuantificare și ponderare a indicatorilor de performanță; construirea protocolului de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
9.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor și indicatorilor de performanță, funcție de specificitatea fiecărui post  Realizarea unui interviului de identificare a criteriilor și indicatorilor de performanță	Metode interactive de predare, exemple	3
10.	Analiză comparativă a interviului de identificare a criteriilor și indicatorilor de performanță cu un interviu de evaluare a performanței	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
11.	Evaluarea periodică a performanțelor - particularități și constrângeri	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
12.	Analiză de diferențiere a procesului de evaluare a performanțelor de procesul de evaluare a competențelor	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă, studiul de caz	3
13.	Analiză utilității demersului de evaluare a performanței angajaților în instituții și organizații	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3
14.	Tutoriat în vederea realizării portofoliului de practică	Metode interactive de predare, exemple, dezbateră, analiză critică comparativă	3

**Bibliografie**

- Armstrong, M. (1994), *Performance management*, London, Kogan Page.
- Bartram, D., Robertson, I. T., & Callinan, M. (2002). *Organizational effectiveness: The role of psychology*, Chichester, UK: Wiley.
- Bogathy, Z. (Ed.), (2007). *Manual de tehnici si metode in psihologia muncii si organizationala*, Iasi, Polirom.
- Bogathy, Z. (2004), *Manual de psihologia muncii si organizationala*, Iasi, Polirom
- Tutu, A. (2014), *De la candidatul Ideal la Angajatul Model: Valori Personale si Performante la Locul de Munca*, Iasi, Editura Universitatii Alexandru Ioan Cuza
- Cole, G.A. (2006), *Managementul personalului*, Bucuresti, Editura Codecs
- Canosha, B., Yeh, C., Hoffman, R. (2016), *Alianta – Managementul in era conectivitatii*, Bucuresti, Editura Publica
- Gladwell, M. (2009), *Exceptionalii*, Bucuresti, Editura Publica
- Consilier (2009), *Managementul resurselor umane*, Editura Rentrop&Straton, Bucuresti

**9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului**

Cu o recurență anuală, conținutul disciplinei este discutat cu reprezentanții angajatorilor, care au angajat sau ar putea angaja absolvenții acestui program de master. De asemenea, studenții sunt invitați să împartășească așteptările individuale și să ofere feedback în legătură cu metodele folosite, conținuturile predate și discutate (după evaluarea finală).  
Adițional, evaluarea relevanței aplicațiilor practice și a corelării conținutului cu realitatea organizațională este asigurată de responsabilul disciplinei.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs			
10.5 Seminar/ Laborator	Cunostinte aplicate si practice	Portofoliu	100%
<b>10.6 Standard minim de performanță</b>			
Studentul realizează portofoliu semestrial, ilustrând procesul de evaluare a performanțelor în cadrul unei instituții sau organizații. Portofoliul trebuie să conțină ghid de interviu pentru un post ales, două interviuri, fișa de evaluare a interviului, fișa de post, fișa de evaluare a postului, care să facă dovada utilizării și aplicării corecte a metodologiei de cercetare calitativă specifice și a interpretării acurate a datelor culese.			

Data completării  
22.09.2022

Titular de curs

Titular de seminar  
Iacob Amalasuța-Georgeta

Data avizării în departament  
25.09.2022

Director de departament  
Prof. univ. dr. Andrei Holman

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	EFCPP

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	Comportamente și riscuri pentru sănătate						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. Univ. Dr. Daniela Muntele						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. Univ. Dr. Daniela Muntele						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OP

\* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

**3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)**

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3. seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5. curs	28	3.6. seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					13
Tutoriat					20
Examinări					20
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					83
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

**4. Precondiții (dacă este cazul)**

4.1 De curriculum	Psihologie generală, psihodiagnostic, psihopatologie
4.2 De competențe	Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru a prezenta o problemă legată de psihologia omului sănătos sau bolnav

**5. Condiții (dacă este cazul)**

5.1 De desfășurare a cursului	Sala curs cu videoproiecție. Acces la internet.
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de curs cu videoproiecție și acces la internet



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizează evaluare și diagnoză, conduce interviuri semi-structurate sau structurate și utilizează diferite metode psihometrice: scale, teste, chestionare, inventare psihologice etc. (competență de evaluare și diagnoză, de utilizare a instrumentelor psihometrice);</li><li>2. Elaborează strategii de consiliere, terapie și intervenție psihologică, prevenție primară, secundară, terțiară;</li><li>3. Identifică și diferențiază critic literatura de specialitate pentru documentarea adecvată a practicii psihologiei clinice fundamentată pe evidențe științifice ;</li><li>4. Participă la elaborarea de studii și rapoarte de cercetare.</li></ol>
<b>Competențe transversale</b>	CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice și în contexte socio-culturale diverse; CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și de independență profesională.

## 7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

<b>7.1. Obiectivul general</b>	În urma studierii complete a tematicii la disciplina aceasta, studenții trebuie să poată prezenta și descrie temele abordate, să definească și să explice conceptele de bază ale fiecărui capitol, să aplice informațiile în rezolvarea aplicațiilor propuse la curs.
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: -Explice principalele modele teoretice de predicție ale comportamentelor importante pentru sănătate și să elaboreze proiecte de intervenție -Elaboreze planuri de comunicare interpersonală specifică activităților de promovare a sănătății și de prevenție a bolilor -Utilizeze metode de proiectarea și realizarea intervențiilor psihologice specifice atitudinilor și comportamentelor cu impact asupra sanatații -Analizeze modalitățile de evaluare psihologică a individului, grupului, organizației

## 8. Conținut

<b>8.1</b>	<b>Curs</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b> (ore și referințe bibliografice)
1.	Abordarea social-cognitivă a comportamentelor importante pentru sănătate.		2h





2.	Modelul credințelor despre sănătate (Rosenstock)	Curs interactiv, expunere, exemplificare, învățare prin descoperire, lucru individual și/sau în perechi, în grupuri mici, argumentare, dezbateri, controversă academică, joc de rol, elaborarea unui proiect de intervenție, rezolvarea de probleme.	2h
3.	Teoria motivației pentru protecție (Rogers)		2h
4.	Teoria acțiunii raționale (Fishbein și Ajzen)		2h
5.	Teoria comportamentului planificat (Ajzen)(I)		2h
6.	Teoria comportamentului planificat (Ajzen) (II)		2h
7.	Abordarea procesuală a acțiunilor necesare pentru sănătate (Schwarzer)		2h
8.	Teorii stadiale ale comportamentelor importante pentru sănătate (I) (Prochaska și DiClemente)		2h
9.	Teorii stadiale ale comportamentelor importante pentru sănătate (II) (Weinstein)		2h
10.	Teoria autoreglării (Leventhal)		2h
11.	Reprezentarea bolii, a tratamentului și autoreglarea.		2h
12.	Implementarea intențiilor și comportamentele importante pentru sănătate		2h
13.	Stabilirea scopurilor legate de schimbări comportamentale și implementarea lor.		2h
14.	Promovarea sănătății din perspectiva teoriei social-cognitive		2h

**Bibliografie****Referințe principale:**

Chameron, L.D. and Leventhal H. (2003). The self-regulation of health and illness behaviour. Routledge  
Johnston, D.W. și Johnston, M. Health Psychology, Vol.8, în A.S. Bellack și M.Hersen (coord.), 2001. Comprehensive Clinical Psychology.

Conner, M. și Norman, P. (2005). Predicting health behaviours. McGraw-Hill, Education.

Norman, P., Abraham, C. and Conner, M. (2000). Understanding and changing health behaviour. From Health Beliefs to self-regulation. Routledge.

Petru Derevenco, Ion Anghel și Adriana Baban (coord.), Stresul în sănătate și boală. De la teorie la practică. Dacia, Cluj-Napoca.

Shumaker, S.A., Schron, E.B., Ockene, J.K., 1990. The Handbook of Health behavior Change, Springer Publishing Company, John Wiley & Sons, Inc.



Stok, M., De Ridder D. și Vet, E. (2013). Strategii de support pentru o alimentatie sanatoasa la adolescent. ASCR Cluj-Napoca.

Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: Theoretical approaches and a new model. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 217–242). Washington, DC: Hemisphere.

Taylor, S.E. 2011. Health Psychology Boston: McGraw-Hill.

### Referințe suplimentare:

Muntele Hendres D. (coord.) (2016). Optimizarea comportamentului uman in sanatate si in boala. Editura Universitatii Alexandru Ioan Cuza din Iasi.

Craciun, C., Stan, A. și Balazsi, R. (2011). Comportamentul alimentar si activitatea fizica la elevii din Romania, Risoprint, Cluj-Napoca.

Baban A. (1998). Stres si personalitate. Presa Universitara Clujeana.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Comunicarea legată de riscuipentru sănătate (1)	Dezbateri, problematizare, elaborarea și prezentarea propriilor proiecte de cercetare și intervenție în vederea contributiei la rezolvarea unei probleme specifice.	2h
2.	Comunicarea legată de riscuipentru sănătate (2)		2h
3.	Rolul psihologiei în politicile pentru sănătate (1)		2h
4.	Rolul psihologiei în politicile pentru sănătate (1)		2h
5.	Schimbarea comportamentală relevantă pentru sănătate. Taxonomia tehnicilor de schimbare (1)		2h
6.	Schimbarea comportamentală relevantă pentru sănătate. Taxonomia tehnicilor de schimbare (2)		2h
7.	Schimbarea comportamentală relevantă pentru sănătate. Taxonomia tehnicilor de schimbare (3)		2h

### Bibliografie (selectiv):

Michie, S. Richardson, M., Johnston, M., Abraham, C., Francis, J., Hardeman, W., Eccles, M., Cane J., Wood. C.E. (2013). The behavior change technique taxonomy (v1) of 93 hierarchically clustered techniques: building an international consensus for the reporting of behavior change interventions. *Ann Behav Med* 81-95.

Petrie, KJ, Cameron, L, Ellis, CJ, Buick, D, Weinman, J. (2002). Changing illness perceptions after myocardial infarction: an early intervention randomized controlled trial. *Psychosom Med.*;64:580–586.

Schweitzer, A.M., Dima, A., Vlahopol, L., Stanciu S. (2015). Teoria și practica aderenței la tratament. Constanța Baylor.



Sniehotta, F. F., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). Bridging the intention-behaviour gap: Planning, self-efficacy, and action control in the adoption and maintenance of physical exercise. *Psychology & Health*, 20, 143–160.

Norman, P., Abraham, C. and Conner, M. (2000). Understanding and changing health behaviour. From Health Beliefs to self-regulation. Routledge.

Kremers SPJ, Brug J, de Vries H, Engels RCME ( 2003). Parenting style and adolescent fruit consumption. *Appetite*, 41: 43-50..

Johnston, D.W. și Johnston, M. Health Psychology, Vol.8, în A.S. Bellack și M.Hersen (coord.), 2001. *Comprehensive Clinical Psychology*.

### 9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Cunoștințele și abilitățile necesare pentru implementarea de programe adecvate de screening, prevenție a îmbolnavirilor și promovarea sănătății prin managementul stresului și adoptarea de comportamente favorabile sanatații pot fi aplicate în practica psihologică din domeniile clinic, educațional și organizațional.

### 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Corectitudinea utilizării cunoștințelor în transferul către practica.	a. teste docimologice pe parcursul semestrului și în sesiune.	50
10.5 Seminar/ Laborator	Participarea activă la sarcinile primite, cu respectarea termenelor și cerințelor, cu implicare colaborativă în sarcinile de grup.	b. Implicare în elaborarea sarcinilor de lucru la seminar și teste docimologice pe parcursul semestrului și în sesiune.	50
<b>10.6 Standard minim de performanță:</b> note de minim 5 la activitățile de la a și b.			

Tutular curs Conf. univ. Dr. Daniela MUNTELE

Titular de seminar Conf. univ. Dr. Daniela MUNTELE

Director de departament Prof. Univ. Dr. Andrei HOLMAN



Data completării:  
21.09.2022

Data avizării în departament  
25.09.2022

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	<i>Evaluarea Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului</i>

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	<b>COMUNICARE, FAKE NEWS ȘI REZILIENȚĂ LA DEZINFORMARE</b>						
2.2 Titularul activităților de curs	CONSTANTIN Ticu						
2.3 Titularul activităților de seminar	-						
2.4 An de studiu	<b>2</b>	2.5 Semestru	<b>1</b>	2.6 Tip de evaluare	<b>C</b>	2.7 Regimul disciplinei*	<b>OP</b>

\* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

**3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)**

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					<b>20</b>
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					<b>40</b>
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					<b>25</b>
Tutoriat					<b>10</b>
Examinări					<b>2</b>
Alte activități .....					<b>0</b>
3.7 Total ore studiu individual					<b>97</b>
3.8 Total ore pe semestru					<b>125</b>
3.9 Număr de credite					<b>5</b>

**4. Precondiții (dacă este cazul)**

4.1 De curriculum	<b><i>Psihologie organizațională, Psihologia generală (motivație, cogniție, afecte), Psihologie socială (dinamica grupurilor)</i></b>
4.2 De competențe	Utilizarea adecvată în comunicarea profesională a conceptelor, teoriilor și metodelor de bază specifice psihologiei Explicarea și interpretarea fenomenelor psihologice, utilizând adecvat concepte și teorii de bază din domeniu Explicarea metodologiei de cercetare psihologică și interpretarea unor modele de cercetare psihologică

**5. Condiții (dacă este cazul)**

5.1 De desfășurare a cursului	Internet și aplicația ZOOM pentru activitățile didactice la distanță ( <i>on-line</i> )
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de seminar & video-proiector pentru activitățile de predare directe ( <i>față în față</i> )



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C1 Analiza nevoi; Definire scop</b> (C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice)</p> <p><b>C2 Evaluare și diagnoză</b> (C 2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de evaluare psihologică; C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de evaluare psihologică ținând cont de specificul situațional și de obiectivele stabilite; C 2.4. Analiza și interpretarea rezultatelor evaluării psihologice în scopul optimizării activității organizaționale; C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare în context organizațional)</p> <p><b>C5 Evaluare proces/ rezultat</b> (C 5.4 Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate; C. 5.5 Optimizarea modalităților de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate).</p> <p><b>C6 Comunicare rezultate</b> (C. 6.3 Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului; C 6.4 Auto-analiza modalității de a comunica și valorificarea feedback-ului din partea beneficiarului; C 6.5 Optimizarea modalităților de comunicare a informațiilor cu caracter profesional.</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p>CT1 – <b>Dezvoltare personală</b> și managementul activității profesionale în condiții de autonomie profesională</p> <p>CT3 – <b>Etică profesională</b> și respectarea standardelor deontologice ale profesiei de psiholog</p>

## 7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

<b>7.1 Obiectivul general</b>	Asimilarea conceptelor și proceselor sociale, comunicaționale, organizaționale și psihologice pentru (a) înțelegerea profundă a originii, caracteristicilor și efectelor fenomenului fake news în societate și context organizațional; (b) dobândirea capacităților de identificare și discriminare adecvată a informațiilor false și a efectelor lor în organizații, (c) cunoașterea și crearea de instrumente și tehnici de combatere a fake news și (d) identificarea unor noi oportunități de cercetare psihologică a fake news în context organizațional.
<b>7.2 Obiectivele specifice</b>	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: <ul style="list-style-type: none"><li>- cunoască conceptele și istoricul apariției și dezvoltării fenomenului fake news;</li><li>- facă distincția dintre cele mai importante procese de manipulare, dezinformare, propagandă și fake news;</li><li>- cunoască și să identifice rapid tipuri de fake news și caracteristicile lor profunde așa cum se prezintă în câmpul informațional;</li><li>- fie capabili să identifice impactul fake news în organizația în care activează ca psiholog practician;</li><li>- fie familiarizat cu principiile de construcție și mai ales de combatere a fake news în organizații;</li><li>- dezvolte noi direcții de cercetare detaliată în câmpul fake news.</li></ul>

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	<b>Influențarea maselor</b> – istoric, delimitări conceptuale; Dezinformare, manipulare, propagandă	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
2.	<b>Adevărul în câmpul informațional;</b> post-adevărul; adevărul alternativ	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
3.	<b>Teoriile conspiraționiste</b>	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h



4.	<b>Mediile de propagare a „adevărului”;</b> Camerile de ecou; Bulele sociale	Problematizare, expunere și exerciții practice/ de grup	2h
5.	<b>Ce este fake news și de unde vine?</b> Etimologie și scurt istoric; Concepte asociate; Taxonomie	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
6.	<b>Modele de influențare on line;</b> Modelul Lund; Modelul Pennsylvania; Acuratețea identificării știrilor false	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
7.	<b>Procese motivaționale implicate în fake news;</b> Trebuințele psihologice bazale; Nevoia de cogniție; Nevoia de structură; Gratificarea	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
8.	<b>Procese cognitive implicate în fake news;</b> Gândirea rațională și discernământul; Oboseala on line și lenea cognitivă; Scepticismul.	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
9.	<b>Câmpul afectiv în fake news.</b> Apelul informației la emoție; Frica de a nu participa; Umorele, ironia și meme.	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
10.	<b>Atitudini și dinamici psiho-sociale;</b> Stima de sine; autodezvăluirea și încrederea on line; compararea socială	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
11.	<b>Ideologie și partizanat politic;</b> Autoritarismul; Conservatorismul	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
12.	<b>Distribuirea fake news;</b> Diferențe față de acuratețea identificării știrilor; cauze psiho-sociale; diferențe comportamentale în distribuirea fake news.	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
13.	<b>Combaterea fake news;</b> Debunking; Prebunking sau inocularea	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h
14.	<b>Fact checking – detecția și identificarea fake news;</b> sisteme automate; proceduri aplicative standardizate.	Problematizare, expunere și exerciții/ aplicații ( <i>față în față</i> sau <i>on-line</i> )	2h

### Bibliografie

Oprea, B. (2021), *Fake News și dezinformare on line: recunoaște și verifică*, Polirom, (238 p.); Greifeneder, R et al. (2021), *The Psychology of Fake News. Accepting, Sharing and Correcting Misinformation*, Routledge (253 p.); Boza, M (2010), *Atitudinile sociale și schimbarea lor*, Polirom, (212 p.); Crăciun, D. (2008), *Persuasiune și manipulare – psihosociologie aplicată în marketing, publicitate, vânzări*, Paideia (560 p.); Neculau, A. (1996), *Psihologie socială. Aspecte contemporane*, Polirom (478 p.); Bostan, C.M. și Maftei, A. (2022), *Fenomenul Fake News. Mecanisme psihologice și sociale*, Institutul European (164 p.)

### Materiale didactice proprii:

- Prezentări Power Point (14 documente cu clarificări conceptuale, exerciții și aplicații, studii de caz etc.).
- Acces la specialiști din domeniile comunicării, combaterii fake news (militar, jurnalistic, ong), posibilități de cercetare în organizații.



### 9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Începând din 2016 fenomenul fake news s-a „viralizat” neașteptat de mult, mai ales prin intermediul rețelelor sociale on line. Organizațiile (non-guvernamentale, guvernamentale, politice etc.) sunt în risc ca personalul propriu să fie afectat de fenomenul fake news. Cauzele apariției știrilor false și modalitățile de propagare sunt încă cercetate, însă mecanismele psihologice sunt puțin analizate științific. De aceea, există inclusiv oportunități de cercetare în domeniu. Principalele ocupații vizate sunt, conform Clasificării Ocupațiilor din România (<http://www.mmuncii.ro>): Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională - 263404; Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii – 263406; Psiholog în specialitatea psihologie aplicată în domeniul securității naționale - 263409.

Ocupații adiacente pentru care acest program de studii masterale dezvoltă competențe sunt: Cercetător în psihologie - 263415; Asistent de cercetare în psihologie - 263416; Expert centre de perfecționare - 231003; Formator - 242401; Formator de formatori - 242402; Consilier orientare privind cariera - 243206; Specialist resurse umane - 242314; Specialist în formare – 242319; Specialist în dezvoltare organizațională – 242322; Specialist în relații publice - 243201.

### 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	<ul style="list-style-type: none"><li>Cunoașterea terminologiei utilizate în cadrul disciplinei studiate</li><li>Capacitatea de utilizare adecvată a noțiunilor științifice și de raportare la rezultatele cercetării științifice</li><li>Capacitatea de a construi argumente pro și contra pe teme din disciplina studiată și a propune strategii de intervenție practică.</li></ul>	Examen docimologic	60%
10.5 Seminar/ Laborator	<ul style="list-style-type: none"><li>Prezența activă la seminarii</li><li>Elaborarea portofoliului cu aplicații practice</li></ul>	Evaluarea activității de seminar și a portofoliului cu aplicațiile finale	40%
10.6 Standard minim de performanță: Nota 5.			

Data completării  
15.09.2022

Titular de curs  
Prof. univ. dr. CONSTANTIN Ticu

Titular de seminar  
-

Data avizării în departament  
25.09.2022

Director de departament  
Prof. univ. dr. HOLMAN Andrei