

**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	Analiza climatului organizațional și managementul schimbării						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Ticu Constantin						
2.3 Titularul activităților de seminar	-						
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	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					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					43
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					25
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități.....					-
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	Psihologie organizațională, Psihologia personalului
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	Sala de curs, video-proiector
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de seminar



## 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 diagnostic organizațional; C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedurilor, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice; C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional și de obiectivele stabilite; C 2.4. Analiza și interpretarea rezultatelor diagnozei organizaționale în scopul optimizării activității organizaționale; 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).</p> <p><b>C6 Comunicare rezultate</b> (C 6.3 Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului; C 6.5 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</p> <p>CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale.</p> <p>deontologice ale profesiei de psiholog</p>

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

<b>7.1 Obiectivul general</b>	Acumularea informațiilor și formarea competențelor practice de bază necesare psihologului practician pentru: (a) diferențierea procedurilor de diagnoză organizațională și aplicarea a lor în intervenția organizațională (b) construirea sau adaptarea procedurilor cantitative și calitative de culegere a datelor necesare evaluării climatului și culturii organizaționale; (c) culegerea și interpretarea adecvata a datelor astfel încat aceste să răspundă nevoilor organizaționale; (d) utilizarea informațiilor obținute în proiectarea și gestionarea schimbării la nivel organizațional.
<b>7.2 Obiectivele specifice</b>	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții: <ul style="list-style-type: none"><li>- vor fi familiarizați cu problematica analizei climatului organizațional și al managementului schimbării organizaționale și vor utiliza cu competențe conceptele profesionale adecvate ;</li><li>- vor face distincția teoretică și metodologică între analiza atitudinilor, climatului și culturii organizaționale;</li><li>- vor fi capabili să construiască chestionare de analiza a diferitelor aspecte ale culturii și climatului organizațional în scopul realizării diagnozei organizaționale</li><li>- vor cunoaște și vor aplica diferite proceduri standardizate și nestandardizate de evaluare a climatului organizațional;</li><li>- vor analiza cu competența datele cantitative și calitative rezultate în urma aplicării chestionarelor standardizate sau nestandardizate și vor genera Rapoarte de diagnostic la nivel organizațional;</li><li>- vor cunoaște principiile care stau la baza managementului proceselor de diagnostic și schimbare organizațională;</li><li>- vor putea realiza aplicații de diagnostic organizațional urmate de proiectarea unor posibile soluții și de implementare a unor proiecte de schimbarea organizațională.</li></ul>

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Contextul și necesitatea evaluării climatului organizațional	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
2.	Evaluarea psihologică și diagnoza organizațională; niveluri de analiza și metodologii de evaluare	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2



3.	Definirea culturii organizationale; modele, strategii si metode de evaluare	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
4.	Climatul organizational, modele, strategii si metode de evaluare	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
5.	Definirea strategiei de diagnoza si formularea intrebarilor deschise	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
6.	Analiza datelor calitative; redactarea si prezentarea “Raportului de Diagnoza”	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
7.	Metode cantitative de diagnoza organizationala; Sistemul ECO – construcție, validari empirice si rezultate oferite	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
8.	Analiza datelor calitative; formularea concluziilor finale și a sugestiilor de schimbare organizațională	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
9.	Schimbarea în organizații; concepte și strategii	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
10.	Schimbare și cultura organizational; Fazele procesului de schimbare	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
11.	Rezistențele în fața schimbării și strategii de reducere a lor	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
12.	Planificarea schimbării organizaționale	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
13.	Schimbare planificată versus schimbare emergentă	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2
14.	Managementul schimbării organizaționale	Problematizare expunere și exerciții practice/ de grup	2

**Bibliografie**

Constantin T., (2016) *Psihologia gestiunii resurselor umane*, Editura Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, 255p;  
Bogathy, Z., 2004, *Manual de psihologia muncii si organizațională*, Editura Polirom, Iași;  
Constantin T., (2012), *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale. Norme, metodologie și proceduri*, Editura Polirom, Iași,  
Constantin, T., 2004, *Evaluarea psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași, (290 p.);  
Rotaru, A., 1998, *Managementul Resurselor Umane*, Sedcom Libris, Iasi;  
Nica, P.C. et al., 1997; 1993, *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*, Paideia, București;  
Zlate, M., 2004, *Tratat de psihologie organizațional-managerială* (vol. I), Editura Polirom, Iași;  
Zlate, M., 2004, *Leadership și management*, Editura Polirom, Iași.

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

Pe piața muncii din România se înregistrează o cerere constantă de specialiști în domeniul managementului resurselor umane sau ai psihologiei muncii si organizaționale.

Principalele ocupații vizate sunt, conform Registrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior (<http://www.rncis.ro>): Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională - 263404; Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor - 263405; Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii – 263406.

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; Consilier forță de muncă și șomaj - 242301; Expert forță de muncă și șomaj - 242302; Inspector de



specialitate forță de muncă și șomaj - 242303; Formator - 242401; Formator de formatori - 242402; Consilier orientare privind cariera - 243206; Analist piața muncii - 243208; Analist recrutare/integrare salariați - 243209; Consultant reconversie - mobilitate personală - 242311; Consultant condiții muncă - 242312; Specialist resurse umane - 242314; Specialist în formare – 242319; Specialist în recrutare – 242320; Specialist în compensații și beneficii – 242321; Specialist în dezvoltare organizațională – 242322; Specialist în relații de muncă - 242323; Evaluator de competențe profesionale – 242405.

## 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Studentul face dovada că are informații și competențe practice adecvate în a) pregătirea metodologiei de evaluare diagnoză organizațională ; (b) culegerea și interpretarea datelor calitative și cantitative (c) redactarea unor Rapoarte de diagnostic utile adevate nevoilor conducerii organizației (d) proiectarea unor posibile soluții de schimbare organizațională	participare la activitățile de formare (10%) realizarea și predarea la timp a două aplicații practice (90%) cele două aplicavore reprezenta 50% (tema 1, evaluarea parțială) respectiv 40% + (tema 2, evaluarea finală) Nota va fi dată de media celor două evaluări plus punctual pentru evaluarea implicării în activitate de formare.	100%
10.5 Seminar/ Laborator			
10.6 Standard minim de performanță: Nota 5.			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
Prof. univ. dr. CONSTANTIN Ticu

Titular de seminar

Data avizării în departament  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru



## 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	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	conf. dr. Andrei Holman						
2.3 Titularul activităților de seminar	conf. 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	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					55
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					10
Examinări					3
Alte activități.....					0
3.7 Total ore studiu individual					108
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>	C 2. Evaluare și diagnoză C2.2. Argumentarea tehnicilor, procedurilor, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice C 2.4. Analiza și interpretarea rezultatelor evaluării psihologice și diagnozei organizaționale în scopul optimizării activității organizaționale. C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare și diagnoză psiho-socială în context organizațional C 5 Evaluare proces/ rezultate C 5.3 Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției prin raportare la indicatori specifici organizației.
<b>Competențe transversale</b>	CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională.

## 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 acestora
<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	expunere	2
4.	Evaluarea performanței profesionale prin metoda MBO și prin metodele relative	expunere	2



5.	Posibile erori în evaluarea performanței profesionale	expunere	2
6.	Formarea scalei globale de evaluare a performanței profesionale	expunere	2
7.	Factori ai motivației muncii	expunere	2
8.	Modelul recompenselor totale ale performanței profesionale	expunere	2
9.	Utilizarea recompenselor financiare pentru stimularea performanței profesionale	expunere	2
10.	Forme de stimulare financiară a performanței profesionale	expunere	2
11.	Limite ale stimulării financiare a performanței profesionale	expunere	2
12.	Condiții de eficiență ale stimulării financiare a performanței profesionale	expunere	2
13.	Strategii non-financiare de stimulare a performanței profesionale	expunere	2
14.	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, 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.
- Negulescu, M.C. (2002). *Resursa umana si performanta profesionala*, Craiova, Scrisul Românesc, 2002
- Petelean, A., Ciotea, F., & Cosa, L. D. (2003). *Resursele umane si performanta in organizatii*. Editura Universității "Petru Maior".
- Prodan, A., & Rotaru, A. (2004). Managementul resurselor umane. Editura Universității "Alexandru Ioan Cuza".
- 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:**

- Armstrong, M., Murlis, H. (2004). Reward management. Hay Group: London.
- Kressler, H.W. (2003). Motivate and Reward. Performance Appraisal and Incentive Systems for Business Success. Palgrave Macmillan.
- Pinder, C.C. (2008). Work motivation in organizational behavior. Psychology Press.



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 performanțelor și cea a recompenselor	problematizare, studii de caz	2
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.

Negulescu, M.C. (2002). *Resursa umana si performanta profesionala*, Craiova, Scrisul Românesc, 2002

Petelean, A., Ciotea, F., & Cosa, L. D. (2003). *Resursele umane si performanta in organizatii*. Editura Universității " Petru Maior".

Prodan, A., & Rotaru, A. (2004). Managementul resurselor umane. Editura Universității " Alexandru Ioan Cuza".

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, utile și importante pentru specialiștii în resurse umane din orice organizație.



**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Explicarea și aplicarea în contexte organizaționale specifice a unor factori ai performanței profesionale / tehnici de stimulare a acestora.	examen	50
10.5 Seminar/Laborator	Corectitudinea și completitudinea realizării sarcinilor de construcție a unor intervenții financiare și non-financiare în scopul stimulării performanței profesionale într-un post specific, prezentat într-un portofoliu	proiect	50
10.6 Standard minim de performanță nota 5 la cele două evaluări (curs și seminar).			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
conf. dr. Andrei Holman

Titular de seminar  
conf. dr. Andrei Holman

Data avizării **in departament**  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru

**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	Consilierea 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	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	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					35
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					5
Examinări					4
Alte activități...					-

3.7 Total ore studiu individual	94
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	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 exemplificare și demonstrații

**6. Competențe specifice acumulate**



<b>Competențe profesionale</b>	<p>C 1.2 Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice.</p> <p>C 1.3. Identificarea nevoilor organizaționale și compatibilizarea așteptărilor beneficiarului cu posibilitățile obiective specifice intervenției psihologice.</p> <p>C 1.5. Îmbunătățirea procedurilor de analiză a nevoilor și definirea scopurilor. Anticiparea altor scopuri și nevoi.</p> <p>C 2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de evaluare psihologică și diagnostic organizațional</p> <p>C 3. 2. Argumentarea alegerii unor strategii de proiectare a intervenției și a tehnicilor relevante pentru contexte organizaționale specifice</p> <p>C 3.5. Optimizarea strategiilor, metodelor și tehnicilor de intervenție organizațională.</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog</p> <p>CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale.</p> <p>CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice.</p> <p>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>	Cunoașterea și aplicarea elementelor fundamentale de consiliere psihologică
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	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 interactivă	2h 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	Prelegere interactivă Studii de caz	2h Prezentare ppt. Exemplificări pe suport electronic. Videoclipuri.



	clientului/multiparțialitate, sensibilitate pentru aspectele multiculturale c. Diagnostic – cunoașterea instrumentelor, cunoașterea DSMIV, capacitatea de integrarea a tuturor surselor de date în diagnosticul preliminar,		
3.	<b>Recunoașterea și descrierea celor șapte tipuri de competențe profesionale ale consilierului psihologic (cont.):</b>  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 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 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 g. Orientarea profesională- codurile etice și deontologice, legislația profesională și normativă, regulamentele organizațiilor, drepturile omului și a unor populații vulnerabile, sistemul de supervizare profesională	Prelegere interactiva Dezbateri	2h Prezentare ppt. Exemplificari pe suport electronic. Videoclipuri.
4.	Intervievare, 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 intervievare. D. de ascultare și urmărire D1-D4; D. avansate D5-D8.  Recunoașterea și performarea abilităților fundamentale de intervievare în consilierea psihologică (modelul consilierii decizionale, Ivey) 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	Exercițiul Dezbateri Prelegere interactiva	2h Prezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.



	D7 Autodezvăluirea D8 Oferirea informațiilor – recadraj, feedback, enunț informativ, răspuns de orientare, instrucțiune		
5.	Deprinderea de structurare a interviului decizional	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
6.	Explorarea și elaborarea în consiliere Evaluarea inițială, stabilirea obiectivelor, realizarea contractului și evaluarea finală	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
7.	Asistarea clienților în situații de criză Elemente fundamentale ale dinamicii relației terapeutice Tranziții și terminarea relației terapeutice	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
8.	Auto-Educarea, educația permanentă și auto-consilierea, apelarea la consilier	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
9.	Abordarea narativă în consiliere aplicată în direcția dezvoltării identitare personale și profesionale	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
10.	Rolul și poziția consilierului și facilitatorului narativ.	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
11.	Practica copacului vieții.	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
12.	Practica firului vieții.	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
13.	Etică și deontologie în consilierea psihologică. Identificarea dilemelor etice în consilierea psihologică și psihoterapie. Autoevaluarea stadiului dezvoltării etice	Prelegere interactiva Exercițiul Dezbateri	2hPrezentare ppt. Exemplificari pe suport audio/video.
14.	Evaluare formativă participativă a experiențelor integrate de la curs, seminar și studiu independent	Dezbateri interactive	2hCeremonie definițională narativă

**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., Tărnăuceanu 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 Cer cetări, politiciși practici.** (pp. 133-141). Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. ISBN 978-606-714-272-3
- **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
- 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
- **Gavrilovici, O.** (2013). Narrative medicine at a geriatric clinic of 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.
- \*\*\* (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	Exercițiul „Ceva meritoriu”;	Exercițiul. Lucrul în grup. Conversația	2
2	Practica „Copacul vieții”	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
3	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. D1-D2	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
4	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. D3 –D4	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
5	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. Integrarea deprinderilor D1-D2	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
6	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. Integrarea deprinderilor D3-D4	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
7	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. D5-D6	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
8	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. D7-D8	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
9	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. Integrarea deprinderilor D5-D6	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
10	Exersarea deprinderilor fundamentale de interviuare. Integrarea deprinderilor D7-D8	Exercițiul. Lucrul în grup. Jocul de rol. Conversația	2
11	Etica și deontologie în consiliere psihologică (I)	Exercițiul. Lucrul în grup. Conversația	2



12	Etica și deontologie în consiliere psihologică (II)	Exercițiul. Lucrul în grup. Conversația	2
13	Recapitulare	Lucrul în grup. Conversația	2
14	Verificare portofolii	Lucrul în grup. Conversația	2

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

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.

**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 scris	40%
10.5 Seminar/ Laborator	Gradul de implicare activă în activitățile de seminar. Calitatea aplicațiilor și susținerea portofoliilor	Evaluare pe parcurs. Portofoliu individual	60%

**10.6 Standard minim de performanță**

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. (minim 1 punct din 4 posibile la examen)  
Elaborarea de rapoarte de intervenție și analiză de consiliere psihologică (minim 3 puncte din 6 posibile la portofoliu)

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
Conf. dr. Ovidiu GAVRILOVICI

Titular de seminar  
Conf. dr. Ovidiu GAVRILOVICI

Data avizării în departament  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru

**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	Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	Coaching organizațional						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar	Psih. Dr. Diana Teodorescu						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	C	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	-	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs		3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					55
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					35
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					33
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități.....					
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>	C 1.3. Identificarea nevoilor organizaționale și compatibilizarea așteptărilor beneficiarului cu posibilitățile obiective specifice intervenției psihologice. C 1.4. Analiza critică a nevoilor identificate, a resurselor și restricțiilor organizaționale în vederea formulării obiectivelor serviciului psihologic furnizat în context organizațional C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedurilor, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare și diagnoză psiho-socială în context organizațional C 4.3. Aplicarea în contexte specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție organizațională.
<b>Competențe transversale</b>	CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale. CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice.

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

<b>7.1. Obiectivul general</b>	Elaborarea planului de coaching organizațional, atât pentru echipe cât și pentru membrii organizației.
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Să utilizeze baza de cunoștințe sistematice, teoretice pe tematica coachingului organizațional</li><li>Să ofere un cadru metodologic prin care viitorii specialiști să-și fundamenteze aplicațiile efectuate în mediul organizațional</li><li>Să perfecționeze studenții în utilizarea unor variate metode și tehnici folosite de specialiștii din domeniu, pentru a realiza coachingul organizațional</li></ul>

## 8. Conținut

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Coachingul în contextul societății actuale	Expunere, discuții de grup	2h
2.	Specificitatea coachingului în România	Studiu de caz. Discuții de grup	2h
3.	Cineși ce este un « coach »	Exerciții individuale și de grup	2h
4.	Coachingul de afaceri	Exerciții individuale și de grup	2h



5.	Coaching pentru echipe (Coachingul axat pe rezultate. Coachingul de echipă de tranziție)	Exercitii individuale si de grup	2h
6.	Coaching pentru echipe (Coachingul de echipă proiect. Coachingul de echipă pentru dezvoltarea spiritului de inovare)	Exercitii individuale si de grup	2h
7.	Etapele generale parcurse în realizarea coachingului organizațional	Studiu de caz	2
8.	Metode și tehnici de bază în coaching	Exercitii individuale si de grup	2h
9.	Instrumente utilizate în analiza și evaluare	Exercitii individuale si de grup	2h
10.	Coaching in cariera	Exercitii individuale si de grup	2h
11.	Coaching in probleme personale	Exercitii individuale si de grup	2h
12.	Modelul de coaching cognitiv comportamental în organizații	Studiu de caz	2h
13.	Modelul de coaching al NLP	Studiu de caz	2h
14.	Modelul analizei tranzacționale în coaching	Studiu de caz	2h

**Bibliografie**

Angel, P. (2008) Dicționarde coaching - - concepte, practici, instrumente, perspective .Iași: Polirom.  
Blukert, P., (2006). Psychological dimensions of executive coaching. Mcc-Grow Hill International  
Dimattia, D., Ijyermans, T., David, D., Opre, A. (2007). Coaching cognitivcomportamentalînorganizații. Cluj: ASCR.  
Florea, N.V. (2014). Training, coaching, mentoring - - metodeșimodele .București: C.H. Beck.  
Goldsmith, M., Lyons, L. (2006). Coaching for leadership-the practice of leadership coaching from the world's, greatest coaches. John Willey and Sons.  
Lages, A., O'Connor, J. (2009). Coaching cu NLP. București: CurteaVeche.  
Starr, J. (2008). Brilliant coaching - - how to be a brilliant coach in your workplace. Harlow: Pearson.  
Somers, M. (2007). Coaching at work - - powering your team with awareness, responsibility and trust. San Francisco: Jossey-Bass  
Whitmore John 2008. Coachingpentruperformanță. Bucuresti: Publica  
Zeus, P., & Skiffington, S. (2008). Coaching în Organizații. Ghid complet. București: Codecs

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

Pornind de la o serie de intalniri consultative cu reprezentanți ai angajatorilor, s-au evidențiat solicitările angajatorilor de a dezvolta, la nivelul studențilorm abilități de coaching, de asistare a diverselor categorii de angajați in vederea dezvoltarii lor personale si profesionale.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4Curs			



<b>10.5</b> Seminar/Laborator		Examen scris- test docimologic	50%
		Aplicatie practica- portofoliu	50%
<b>10.6</b> Standard minim de performanță			
Minim nota 5 la ambele evaluări.			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
-

Titular de seminar  
Psih. Diana Teodorescu

Data avizării **in departament**  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru

**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 Ciclul 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	Dr. Iacob Amalasuța Georgeta						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare	Pr	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					45
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					42
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					16
Tutoriat					3
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Număr de credite					6

**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>	<b>C1 Analiza nevoi; Definiere scop</b> C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice <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 <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 <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
<b>Competențe transversale</b>	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

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

<b>7.1. Obiectivul general</b>	Cunoașterea teoriilor și metodelor calitative și cantitative de evaluare a performanței la locul de muncă. Înțelegerea procesului de evaluare a performanțelor în cadrul unei instituții sau organizații. Familiarizarea cu și înțelegerea principiilor de construcție a protocoalelor de evaluare a performanței. 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 indicatorilor de performanță.
<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 metodele cantitative și calitative de evaluare a performanței profesionale</li><li>▪ Înțeleagă și să utilizeze metode calitative de identificare și definire a criteriilor și indicatorilor de performanță</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:**

<b>8.2</b>	<b>Seminar / Laborator</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b> (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, dezbateri, studiul de caz.	3
2.	Responsabilități ale psihologului în procesul de evaluare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiză critică comparativă	3
3.	Cadrul conceptual al evaluării performanței angajaților - Definiția conceptului și teorii moderne	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, studiul de caz	3



4.	Cadrul conceptual al evaluării performanței angajaților –Delimitari 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 interviu 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

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

Ca 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).

Additional, 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 institutii sau organizatii. Portofoliul trebuie să conțină două interviuri care să facă dovada utilizării și aplicării corecte a metodologiei de cercetare calitativă specifice și a interpretării acurate a datelor culese.			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
-

Titular de seminar

Dr. Iacob Amalasuța Georgeta

Data avizării în departament  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru





## 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 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică a Personalului

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Analiză socio-instituțională						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. Univ. Dr. Mihai Dinu Gheorghiu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Dr. Andreea Negruți						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	2	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	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					35
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					25
Tutoriat					10
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Număr de credite					6

### 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 nevoilor și definirea scopului</b> C 1.1. 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 identificarea și interpretarea unor situații, probleme, oportunități instituționale și organizaționale specifice</p> <p><b>C2 Evaluare și diagnostică</b> C 2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de analiza a instituțiilor și organizațiilor C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedurilor, metodelor de evaluare și intervenție relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice C 2.3. Selectarea și aplicarea metodelor de evaluare și diagnostic organizațional, ținând cont de specificul situațional și de obiectivele stabilite C 2.4. Analiza și interpretarea rezultatelor evaluării și diagnosticului organizațional în scopul optimizării activității organizaționale. C 2.5. Adaptarea și optimizarea procesului de evaluare și diagnostică psiho-socială în context organizațional</p> <p><b>C3 Proiectare intervenție; Dezvoltare instrumente</b> C 3.1. Descrierea fundamentării teoretice relevante pentru proiectarea intervenției și dezvoltarea de metodologii utile în context organizațional C 3.2. Argumentarea alegerii unor strategii de proiectare a intervenției și a tehnicilor relevante pentru contexte organizaționale specifice C 3.3. Elaborarea planului de intervenție adaptat specificului organizațional C 3.4. Analiza critică a strategiei de intervenție și a metodologiei utilizate</p> <p><b>C5 Evaluarea proces /rezultatelor</b> C 5.1 Prezentarea modelelor, tehnicilor și procedurilor de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate în context organizațional 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 Comunicarea rezultatelor</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><b>CT1. Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog</b> <b>CT2. Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale</b> <b>CT4. Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și independență profesională.</b> <b>CT5. Abilități superioare de cercetare independentă</b></p>

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

<b>7.1. Obiectivul general</b>	<p>Cunoașterea istoricului, teoriilor și metodelor specifice psiho-sociologiei muncii și organizațiilor. Utilizarea metodelor calitative pentru analizarea, în cadrul unui studiu monografic, a principalelor caracteristici psiho-sociale ale unei instituții sau ale unei organizații. Analiza socio-instituțională este completată de analiza organizațională și de prezentarea principalelor metode de intervenție în instituții și organizații. Cursul acordă un loc aparte instituțiilor – un caz aparte fiind spitalul ca instituție socială, organizațiilor, profesiilor și colectivelor lui de muncă.</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>▪ Inteleaga si sa utilizeze modele esentiale de analiza in institutii si organizatii</li><li>▪ Inteleaga si sa utilizeze modele esentiale de interventie in institutii si organizatii</li><li>▪ Utilizeze metodele calitative de cercetare</li></ul>
---	--

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Noțiuni fundamentale introductive: institutii si organizatii, analiza instituțională, procese organizaționale, metode de analiză și intervenție	Metode interactive de predare, exemple	2
2.	Teoriile organizatiilor	Metode interactive de predare, exemple	2
3.	Structuri organizatorice in institutii si organizatii	Metode interactive de predare, exemple	2
4.	Procesul de profesionalizare	Metode interactive de predare, exemple	2
5.	Analiza institutionala si organizationala: Metode de analiza, instrumente	Metode interactive de predare, exemple	2
6.	Studiu de caz – Spitalul	Metode interactive de predare, exemple, studiul de caz	2
7.	Analiza institutionala si organizationala: introducere privind procesele organizationale	Metode interactive de predare, exemple	2
8.	Procesul de recrutare si selectie a personalului	Metode interactive de predare, exemple	2
9.	Procesul de retinere si motivarea personalului	Metode interactive de predare, exemple	2
10.	Procesul de evaluarea si management al performantei	Metode interactive de predare, exemple	2
11.	Cooperarea in munca. Dezvoltarea si dinamica grupurilor de munca performante, eficiente	Metode interactive de predare, exemple	2
12.	Procesul de training si dezvoltare	Metode interactive de predare, exemple	2
13.	Alte procese organizationale: compensarea si beneficiile	Metode interactive de predare, exemple	2
14.	Interventie organizationala	Metode interactive de predare, exemple	2

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

Bogathy, Z. (2004), Manual de psihologia muncii si organizationala, Polirom  
Gheorghiu, M.D., Suport de curs Analiza si Interventie in Institutii si Organizatii (2008-2018) si antologie de texte, selectie a lucrarilor din anii anterioari  
Gheorghiu, M.D. (2005), Analiza si interventie in stiinta sociala, Editura Universitatii Alexandru Ioan Cuza Iasi  
Gheorghiu, M.D., Moatty, F. (2017), Spitalul în miscare. Schimbari organizationale si conditii de munca, Iasi, Polirom.  
Neculau, A. (2000), Analiza si interventie in grupuri si organizatii, Polirom  
Scott, W.R. (2004), Institutii si organizatii, Iasi, Polirom.  
Zlate, M. (2004), Tratat de psihologie organizational-manageriala, vol.1., Polirom.  
Zlate, M. (2007), Tratat de psihologie organizational-manageriala, vol.2., Polirom.

**Referințe suplimentare:**

<b>8.2</b>	<b>Seminar / Laborator</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b> (ore și referințe bibliografice)
1.	Institutiile si organizatiile: analiza a doua 2 studii de caz in vederea identificarii asemanarilor si deosebitilor dintre cele doua concepte	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, studiul de caz	2
2.	Procesul de profesionalizare: Actori, factori si metode de influenta. Studiu de caz: managementul carierei	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiza critica comparativa	2
3.	Analiza comparativa a procesului de recrutare si selectie a personalului din organizatii si institutii	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiza critica comparativa	2
4.	Analiza comparativa a procesului de retinere si motivare a personalului din organizatii si institutii: prevenirea riscului de plecare	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiza critica comparativa	2
5.	Analiza comparativa a procesului de evaluare a personalului din organizatii si institutii. 7.2. Principii din spatele procesului de evaluare 7.1. Instrumente si aplicatii de evaluare si management al performantei	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiza critica comparativa, studiul de caz	2
6.	Echipele performante: analiza factorilor care faciliteaza dezvoltarea grupurilor eficiente: impactul liderului, impactul continutului jobului	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiza critica comparativa	2
7.	Definirea principiilor si a cadrului de compensare a muncii	Metode interactive de predare, exemple, dezbateri, analiza critica comparativa	2

**Bibliografie**

Negruti, A., Hristiva, P., Larsen, K., & Krumov, K. (2015), Positive Organizational Psychology: Advances in Creating Improved Workplaces and Employee Well-Being, Kassel University Press  
Tutu, A. (2014), De la candidatul Ideal la Angajatul Model: Valori Personale si Performante la Locul de Munca, Editura Universitatii Alexandru Ioan Cuza Iasi

**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).

Additional, evaluarea relevanței aplicațiilor practice și a corelării conținutului teoretic cu realitatea organizațională este asigurată de responsabilul de seminar, din perspectiva rolului sau profesional de HR Manager pe care l-a detinut în ultimii 8 ani, în diverse organizații.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Cunostinte teoretice si aplicate	Proiect final	60%
10.5 Seminar/Laborator	Cunostinte aplicate si practice	Colocviu (Interventii si discutii)	40%
<b>10.6 Standard minim de performanță</b>			
Studentul redacteaza o lucrare semestriala cu caracter monografic asupra unei institutii sau organizatii, ilustrând una din temele cursului. Lucrarea trebuie sa faca dovada utilizarii si aplicarii corecte a metodologiei de cercetare calitative specifice si a interpretarii acurate a datelor culese.			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs

Prof. univ. Dr. Mihai Dinu Gheorghiu

Titular de seminar

Dr. Andreea Negruți

Data avizării în departament  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru

**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	Evaluarea, Formarea și Consilierea Psihologică A Personalului

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	Psihologie pozitivă aplicată în organizații						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. Dr. Diaconu-Gherasim Ruxandra Loredana						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. Dr. Dorin Nastas						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	2	2.6 Tip de evaluare	C	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	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					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					36
Tutoriat					5
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual					108
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	Cunoașterea limbii engleze la nivel de citire și înțelegere a textelor academice și științifice din domeniul psihologiei

**5. Condiții (dacă este cazul)**

5.1 De desfășurare a cursului	Alături de materiale elaborate de profesor sau cele existente în limba română se vor folosi manuale, articole și materiale audio-video în limba engleză
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	

**6. Competențe specifice acumulate**

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C2. Evaluare și diagnoză</b> C 2.2. Argumentarea tehnicilor, procedeele, metodelor de evaluare și diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specifice</p> <p><b>C3. Proiectarea intervenției</b> C 3. 2. Argumentarea alegerii unor strategii de proiectare a intervenției și a tehnicilor relevante pentru contexte organizaționale specifice.</p> <p><b>C4. Realizarea intervenției</b> C 4.2. Argumentarea modalității specifice de implementare a strategiilor de intervenție organizațională.</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p><b>CT1.</b> Îndeplinirea responsabilităților profesionale conform principiilor deontologice specifice profesiei de psiholog</p> <p><b>CT2.</b> Gestionarea procesului de auto-dezvoltare personală și profesională continuă pornind de la analiza reflexivă a propriei activități profesionale</p> <p><b>CT3.</b> Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice.</p>

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

<b>7.1 Obiectivul general</b>	Dezvoltarea competențelor necesare pentru (1) evaluarea și diagnoza la nivel individual / în echipă/ la nivel de organizații a nevoilor de consiliere psihologică și dezvoltare personală la locul de muncă, urmată de (2) proiectarea intervențiilor și (3) realizarea acestora
<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 și să descrie principalele concepte, noțiuni și teorii propuse de psihologia pozitivă</li> <li>▪ Utilizeze aparatul conceptual și teoretic al psihologiei pozitive pentru a înțelege situația angajatului sau echipei precum și manierele de dezvoltare sau îmbunătățire a stării de bine și fericirii</li> <li>▪ Analizeze dificultățile pe care le întâmpină persoanele în plan personal, la nivel de echipă sau organizație din perspectiva psihologiei pozitive</li> <li>▪ Explice care sunt principiile de bază ale intervențiilor psihologice pozitive în mediul organizațional</li> <li>▪ Planifice și să realizeze intervenții de psihologie pozitivă la nivelul angajatului, echipei sau organizației</li> </ul>

**8. Conținut**

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere în psihologia pozitivă aplicată: arta de a merge pe mai multe căi spre fericirea deplină	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
2.	Fericirea hedonică: trăirea și rolul emoțiilor pozitive	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
3.	Intervenții de psihologie pozitivă în organizații (1): modalități de creștere a emoțiilor pozitive la locul de muncă	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
4.	Fericirea angajării totale: experiența și absorbția fluxului	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului



5.	Intervenții de psihologie pozitivă în organizații (2): angajarea plenară la locul de muncă și experiența fluxului în sarcinile profesionale	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
6.	Fericirea eudemonică: existența plină de sens	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
7.	Intervenții de psihologie pozitivă în organizații (3): găsirea și menținerea sensului și semnificației în activitățile profesionale	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
8.	Fericirea relaționării: comunicarea și conectarea autentică cu ceilalți	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
9.	Intervenții de psihologie pozitivă în organizații (4): fericirea relaționării sau comunicarea și conectarea autentică cu ceilalți	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
10.	Fericirea împlinirii: dezvoltarea și folosirea cu succes a competențelor	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
11.	Intervenții de psihologie pozitivă în organizații (5): fericirea împlinirii sau dezvoltarea și folosirea cu succes a competențelor	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
12.	Fericirea contemplării detașate: mindfulness sau arta de a fi conștient	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
13.	Intervenții de psihologie pozitivă în organizații (6): fericirea contemplării detașate sau mindfulness ca artă de a fi conștient	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului
14.	O viziune prospectivă asupra evoluției muncii, angajaților și rolului psihologiei pozitive aplicate în organizații	Prezentare asistată de videoproiector. Discuție interactivă.	2 ore; bibliografia cursului

## Bibliografie

### Referințe principale:

Andre, C. (2014). *Și nu uita să fii fericit. Abecedar de psihologie pozitivă. Colectia psihologie practică*. București: Ed. Trei.; Ben-Shahar, Tal (2009). *Fii fericit! Descoperă tot ce trebuie să știi pentru a avea o viață fericită. Colectia cărți cheie*. București: Curtea Veche.; Hanson, R. (2011). *Creierul lui Buddha. Neuroștiința fericirii, iubirii și înțelepciunii*. Colectia cărți practice. Pitești: Ed. Paralela 45. Lyubomirsky, S. (2010). *Cum să fii fericit. O abordare științifică pentru a avea viața pe care ți-o dorești*. București: Amsta Publishing.; Seligman, M. E. (2007). *Fericirea autentică. Ghid practic de psihologie pozitivă pentru o viață împlinită*. Colectia practică. București: Humanitas.; Style, C. (2015). *Psihologia pozitivă. Ce ne mănăie fericirea, optimiștii și motivații*. București: Ed. All.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications; Snyder, R., Lopez, S., Pedrotti, J. (Eds.) (2010). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. New York: Sage.; Szentagotai-Tătar, A., & David., D. (Coord.) (2017). *Tratat de psihologie pozitivă*. Colectia Collegium-psihologie. Iași: Ed. Polirom.

### Referințe suplimentare:

Gilbert, D. (2007). *Stumbling on Happiness*. New York: Vintage.; Haidt, J. (2006). *The Happiness Hypothesis*. New York: Basic Books.; Keyes, C., Haidt, J. (Eds.) (2003). *Flourishing: Positive Psychology*





and the Life Well-Lived. Washington: APA Press.; Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 1, 5-8.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Psihologia pozitivă despre cunoașterea și dezvoltarea caracterului	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului
2.	Dezvoltarea virtuților și puterilor de caracter (1): Înțelepciunea și cunoașterea	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului
3.	Dezvoltarea virtuților și puterilor de caracter (2): Curajul	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului
4.	Dezvoltarea virtuților și puterilor de caracter (3): Umanismul	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului
5.	Dezvoltarea virtuților și puterilor de caracter (4): Dreptatea	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului
6.	Dezvoltarea virtuților și puterilor de caracter (5): Cumpătarea	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului
7.	Dezvoltarea virtuților și puterilor de caracter (6): Transcendența	Prezentare lecturilor și discutarea acestora	2 ore; bibliografia seminarului

**Bibliografie:**

Donaldson, S. I., Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (2011). *Applied Positive Psychology. Improving Everyday Life, Health, Schools, Work, and Society*. APA.;  
Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (Eds.) (2004). *Character strengths and virtues. A handbook and classification*. Washington DC: American Psychological Association Press.;  
Linley, P. A., & Joseph, S. (Eds.) (2004). *Positive psychology in practice*. New York: Wiley.

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

Profesiile și ocupațiile umane vor fi tot mai mult și mai repede preluate de roboți și inteligențe artificiale specializate (de ex.: în următorii 5-10 ani zeci de milioane de șoferi nu vor avea de lucru pentru că mașinile se vor conduce singure), munca ca necesitate va începe să dispară în deceniile următoare și va ajunge ceea ce în înțelegem astăzi a fi un hobby. Pentru prima dată în istoria umanității ne vom afla în pragul în care timpul liber va deveni mai mult și mai important în viața oamenilor, iar dezvoltarea personală și relațiile armonioase (în cuplu, familie, la locul de muncă, în comunitate și societate) necesare pentru o fericire deplină pentru fiecare și o umanitate avansată pentru toți. În acest sens psihologia pozitivă aplicată în viața personală și cea din organizații este deja utilă pentru ziua de azi, dar ea va deveni importantă, mai ales, pentru ca ziua de mâine să fie posibilă și să fie una bună.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Calitatea tratării subiectelor teoretice	Teză scrisă	50%
10.5 Seminar/Laborator	Calitatea și fundamentarea intervențiilor practice	Studentii vor realiza un portofoliu prin care să	50%



		documenteze experiența personală și sau colaborativă de aplicare a intervențiilor de psihologie pozitivă în viața personală, a celor apropiați sau la locul de muncă.	
<b>10.6</b> Standard minim de performanță			
Performanța minimă la curs și seminar să depășească 50%			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
Conf. Dr. Diaconu-Gherasim Ruxandra  
Loredana

Titular de seminar  
Conf. Dr. Dorin Nastas

Data avizării în departament  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru



## 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	Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Competențe și proceduri specifice specialistului de resurse umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Dr. Danila Oana						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Dr. Danila Oana						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestru	II	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	-	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					32
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					45
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					25
Tutoriat					10
Examinări					10
Alte activități participare la dezbateri, studii și cercetări					-
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	Evaluare psihologică a personalului, Formarea și dezvoltarea personalului
4.2 De competențe	<b>Analiza muncii, evaluare psihologică, recrutare și selecție</b>

### 5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sala curs cu videoproiecție
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de curs cu videoproiecție



UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA“ din IAȘI

PER LIBERTATEM AD VERITATEM

[www.uaic.ro](http://www.uaic.ro)



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p>C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice.</p> <p>C 3. 2. Argumentarea alegerii unei strategii de proiectare a intervenției și a tehnicilor relevante pentru contexte organizaționale specifice.</p> <p>C 4.2. Argumentarea modalității specifice de implementare a strategiilor de intervenție organizațională.</p> <p>C 4.3. Aplicarea în contexte specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție organizațională.</p> <p>C 5.3 Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției prin raportare la indicatori specifici organizației.</p> <p>C. 6.3 Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului.</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p>CT3. Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice.</p> <p>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>Ilustrarea informațiilor despre rolul și strategia unui departament de resurse umane în cadrul unei organizații</p> <p>Familiarizarea cu principalele proceduri de lucru și modalități de gestionare a datelor din cadrul unui departament de resurse umane</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>- coordoneze un proces de recrutare și selecție;</li><li>- gestioneze informațiile aferente procesului de recrutare și selecție;</li><li>- gestioneze documente de personal</li><li>- definească și măsoare indicatori de performanță pentru activitatea de resurse umane</li><li>- identifice modalități de gestionare a fluctuației de personal și modalități de retenție a angajaților</li></ul>

## 8. Conținut

<b>8.1</b>	<b>Curs</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b> (ore și referințe bibliografice)
1.	Specialistul de resurse umane – rolul său în organizație	Conversația euristica, problematizarea	2 ore
2.	Strategii și politici ale departamentului de resurse umane	Conversația euristica, problematizarea	2 ore



3.	Notiuni introductive de legislatia muncii – documente de personal si gestiunea lor	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
4.	Formarea profesionala -1	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
5.	<b>Motivarea personalului</b>	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
6.	Indicatori de performanta (KPI) a activitatii de resurse umane - 1	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
7.	Gestionarea fluctuatiei de personal	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
<p>Armstrong, M., 2000, <i>Managementul Resurselor Umane – Manual de practica</i>, Codecs, Bucuresti, Bogathy, Z., 2004, <i>Manual de psihologia muncii si organizationala</i>, Editura Polirom, Iasi Constantin, I, Stoica-Constantin, A., <i>Managementul Resurselor Umane;</i> <i>ghid practic și instrumente pentru responsabili de resurse umane și manageri</i>, Institutul European Philips, J., Edwards, L., 2008, <i>Managing Talent Retention</i>, Pfeiffer, San Francisco <a href="http://www.indicatorideperformanta.ro">www.indicatorideperformanta.ro</a> <a href="http://www.anc.gov.ro">www.anc.gov.ro</a></p>			

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere, definirea asteptarilor	Expunere	2 ore
2.	Managementul datelor in cadrul unui departament de resurse umane – candidați, angajați	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
3.	Rolul si conceperea procedurile de resurse umane: recrutarea si selectie, gestiunea documentelor de personal	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
4.	Tehnici de interviuare – joc de rol	Joc de rol	2 ore
5.	Formarea profesionala	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
6.	Indicatori de performanta (KPI) a activitatii de resurse umane	Conversatia euristica, problematizarea	2 ore
7.	Recapitulare, intrebari generale.	Conversație	2 ore



Armstrong, M., 2000, *Managementul Resurselor Umane – Manual de practica*, Codecs, Bucuresti,  
Bogathy, Z., 2004, *Manual de psihologia muncii si organizationala*, Editura Polirom, Iasi  
Constantin, I, Stoica-Constantin, A., *Managementul Resurselor Umane; ghid practic și instrumente pentru responsabili de resurse umane și manageri*, Institutul European  
Philips, J., Edwards, L., 2008, *Managing Talent Retention*, Pfeiffer, San Francisco  
[www.indicatorideperformanta.ro](http://www.indicatorideperformanta.ro)  
[www.anc.gov.ro](http://www.anc.gov.ro)

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

- Prin tematica abordată, conținutul disciplinei este astfel organizat încât să atingă nevoile pieții muncii, Parcurgerea disciplinei oferă posibilitatea achiziționării unor cunoștințe și competențe practice și teoretice, în acord cu cerințele domeniului și a standardelor profesionale.

### 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 prezentate și a analizelor efectuate	Examen	30%
10.5 Seminar/ Laborator	Analiza activităților susținute în cadrul laboratoarelor	Realizarea și predarea la timp a doua aplicații practice Aplicatia 1: Prezentarea unui studiu de caz a unei organizații.	35%
		Aplicatia 2: Identificarea și propunerea unor măsuri de retenție aplicabile în cadrul organizației respective.	35%
<b>10.6 Standard minim de performanță</b>			
Capacitatea de a realiza minimum 50% dintre subiectele de examen și analiza, conceptualizarea și rezolvarea unei situații problemă, bine definită, de complexitate medie			

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
Lect. Dr. Oana Danila

Titular de seminar/laborator  
Lect. Dr. Oana Danila

Data avizării în departament  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru



## 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	Relații publice și promovarea firmei						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. dr. Daniela Victoria Zaharia						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. dr. Daniela Victoria Zaharia						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestru	II	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	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					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					31
Tutoriat					15
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					108
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	Sala de curs pentru 50 persoane, dotat cu video-proiector
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de seminar, preferabil cu mese mobile





## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C1 Analiza nevoi; Definiere scop</b> C 1.1. Descrierea conceptelor, modelelor, teoriilor, proceselor cât și a normelor relevante pentru cerințele și nevoile organizaționale; C 1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice; C 1.3. Identificarea nevoilor organizaționale și compatibilizarea așteptărilor beneficiarului cu posibilitățile obiective specifice intervenției psihologice; C 1.4. Analiza critică a nevoilor identificate, a resurselor și restricțiilor organizaționale în vederea formulării obiectivelor serviciului psihologic furnizat în context organizațional</p> <p><b>C3 Proiectarea intervenției. Dezvoltare de instrumente.</b> C 3.2. Argumentarea alegerii unor strategii de proiectare a intervenției și a tehnicilor relevante pentru contexte organizaționale specifice; C 3.3. Elaborarea planului de intervenție adaptat specificului organizațional; C 3.4. Analiza critică a strategiei de intervenție și a metodologiei utilizate)</p> <p><b>C6 Comunicare rezultate</b> C 6.1. Descrierea cadrului teoretic relevant pentru comunicarea informațiilor cu caracter profesional. C 6.2. Argumentarea teoretică și contextuală a opțiunii pentru anumite modalități de comunicare a informațiilor cu caracter profesional; 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>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.</p>

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

<b>7.1. Obiectivul general</b>	la finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să proiecteze strategii și instrumente specifice relațiilor publice în vederea promovării unei organizații.
<b>7.2. Obiectivele specifice</b>	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili: 1. Să delimiteze domeniul relațiilor publice de alte componente ale mixului de comunicare, prin specificarea tipului de activități și responsabilități specifice. 2. Să descrie specificul cercetării în relațiile publice. 3. Să enumere principalele exigențe care trebuie respectate în utilizarea instrumentelor de comunicare specifice relațiilor publice. 4. Să își adapteze limbajul și stilul de comunicare la specificul situațiilor și al interlocutorilor. 5. Să proiecteze o campanie de promovare a unei organizații pornind de la nevoile beneficiarului și ținând cont de resurse și constrângeri.

**8. Conținut**

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere în domeniul relațiilor publice: cadrul conceptual și istoric.	Expunere, problematizare, discuții de grup	4H
2.	Campaniile de relații publice 1. (Definirea problemei de soluționat. Formularea scopului și obiectivelor campaniei de RP)	Expunere, problematizare	4H
3.	Campaniile de relații publice (Implementarea și evaluarea campaniilor de RP)	Expunere, problematizare	4H
4.	Instrumente de comunicare cu presa: Comunicatul de presă. Dosarul de presă.	Expunere, problematizare, studiul de caz	4H
5.	Instrumente de comunicare cu presa: Conferința de presă. Discursurile și alte tipuri de prezentare.	Expunere, problematizare, studiul de caz	4H
6.	Alte instrumente utilizate în domeniul relațiilor publice. Realizarea materialelor imprimate și a celor audio-video.	Expunere, problematizare	4H
7.	Comunicarea de criză. Gestionarea crizelor de imagine.	Expunere, problematizare, studiul de caz	4H

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

Chiciudean, I., Țoneș, V. (2002). *Gestionarea crizelor de imagine*. București: Comunicare.ro  
Coman, C. (2001). *Relațiile publice. Principii și strategii*. Iași: Polirom  
Dagenais, B. (2002). *Profesia de relaționist*. Iași: Polirom  
Dagenais, B. (2003). *Campania de relații publice*. Iași: Polirom  
Marconi, J. (2007). *Ghid practic de relații publice*. Iași: Polirom.  
Milo, K., Yoder, S., Gross, P. Niculescu-Maier, Șt. (1998). *Introducere în relații publice*. București: Editura NIM.  
Newsom, D., Carrell, B. (2004). *Redactarea materialelor de relații publice*. Iași: Polirom  
Stancu, Ș. (1999). *Relațiile publice și comunicarea*. București: Ed. Teora.

**Referințe suplimentare:**

Adam, J-M, Bonhomme, M. (2005). *Argumentarea publicitară*. Iași: ed. Institutul European.  
Pruteanu, Șt. (2000). *Manual de comunicare și negociere în afaceri*. Iași: Polirom,  
Stancu, V. (2004). *Campanii de relații publice – suport de curs SNSPA*.  
<http://www.pr-romania.ro/>

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Aspecte etice în practica relațiilor publice. Structuri de relații publice. Categoriile de public.	Expunere, problematizare, studiul de caz	2h
2.	Cercetarea în RP.	Expunere, problematizare, exerciții de grup	2h



3.	Analiza imaginii organizației / firmei.	Studiul de caz, problematizare, exerciții de grup	2h
4.	Campaniile de RP: Definierea problemei de soluționat. ( <i>aplicații la propriile proiecte</i> ).	Studiul de caz, problematizare, exerciții de grup	2h
5.	Campaniile de RP: Formularea scopului și obiectivelor campaniei de RP ( <i>aplicații la propriile proiecte</i> ).	Expunere, problematizare, exerciții de grup	2h
6.	Instrumente de RP: Realizarea comunicatelor de presă. ( <i>aplicații la propriile proiecte</i> ).	Exercițiul individual.	2h
7	Feed-back final la proiecte	Discuții individuale și de grup	2h

**Bibliografie**

Chiciudean, I., Țoneș, V. (2002). Gestionarea crizelor de imagine. București: Comunicare.ro  
Marconi, J. (2007). Ghid practic de relații publice. Iași: Polirom.  
Newsom, D., Carrell, B. (2004). Redactarea materialelor de relații publice. Iași: Polirom  
Pruteanu, Șt. (2000). Manual de comunicare și negociere în afaceri. Iași: Polirom,  
<http://www.pr-romania.ro/>

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

Concordanța dintre competențele formate la nivelul modulului de masterat suspus re-evaluării și nevoile pieței muncii a fost evaluată în cadrul proiectului POSDRU/86/1.2/S/58717 “Definierea calificării de psiholog și a descriptorilor sectoriali de învățare, în vederea adaptării programelor de masterat în psihologie la nevoile pieței muncii din România”. Au fost realizate o serie de seminarii consultative cu reprezentanți ai angajatorilor, având ca scop definirea setului de competențe necesare unui psiholog absolvent al masteratului Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului. În cadrul acestor seminarii consultative s-au evidențiat solicitările angajatorilor de a dezvolta la nivelul studenților abilități de evaluare a nevoilor de formare, de selecție a furnizorilor cei mai potriviți de programe de formare, de proiectare și implementare a unor programe de formare pe competențe sociale

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Abilitatea de a descrie tehnicile specifice relațiilor publice. Abilitatea de a utiliza cunostintele transmise în situații concrete.	Examen scris	50%
10.5 Seminar/ Laborator	Abilitatea de a utiliza cunostintele transmise în situații concrete.	Proba practică - portofoliu	50%
10.6 Standard minim de performanță			



Minim 5 nota finală.

Data completării  
20.09.2018

Titular de curs  
Lect. Dr. Daniela Victoria Zaharia

Titular de seminar  
Lect. Dr. Daniela Victoria Zaharia

Data avizării **in departament**  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru

**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	Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a personalului

**2. Date despre disciplină**

2.1 Denumirea disciplinei	Practică de specialitate						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar/laborator	Dr. Cristina Maria Bostan						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	2	2.6 Tip de evaluare	Pr	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					41
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					10
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Număr de credite					6

**4. Precondiții (dacă este cazul)**

4.1 De curriculum	Introducere în psihologie, Metodologia cercetării, Psihodiagnostic, Strategii de analiză statistică a datelor
4.2 De competențe	Identificarea și descrierea adecvată a unei problematice sau nevoi identificate în context organizațional, în comunicarea profesională verbală și scrisă. Descrierea adecvată a conceptelor, teoriilor și metodelor de bază specifice psihologiei organizaționale, în comunicarea profesională verbală și scrisă. Descrierea adecvată a strategiilor de investigare practică, prin metode științifice, a unei nevoi sau problematice identificate în context organizațional

**5. Condiții (dacă este cazul)**

5.1 De desfășurare a cursului	-
-------------------------------	---



5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului

Sală cu videoproiector  
Acces instituțional la baze de date științifice naționale și internaționale

## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C1 Analiză nevoi; Definire scop</b> C1.2. Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice C 1.5. Îmbunătățirea procedurilor de analiză a nevoilor și definire a scopurilor. Anticiparea altor scopuri și nevoi.</p> <p><b>C2 Evaluare și diagnoză</b> C2.1. Prezentarea tehnicilor, metodelor și principiilor de evaluarea psihologică și diagnostic organizațional C2.2. Argumentarea tehnicilor, procedeelelor, metodelor de evaluare si diagnostic relevante pentru interpretarea unor realități organizaționale specific 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 in context organizațional</p> <p><b>C5 Evaluare proces/rezultate</b> C 5.1. Prezentarea modelelor, tehnicilor și procedurilor de evaluare a procesului și rezultatelor intervenției realizate in context organizațional. C 5.2. Explicarea alegerii unor anumite strategii, metode si tehnici de evaluare pentru problematici și contexte organizaționale specifice. C 5.3. Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției prin raportare la indicatori specifici organizației. C 5.4. Analiza critică a procesului și rezultatelor intervenției realizate</p> <p><b>C6 Comunicare rezultate</b> C 6.1. Descrierea cadrului teoretic relevant pentru comunicarea informațiilor cu caracter profesional. 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 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>	Proiectarea unui demers de cercetare care să vizeze investigarea unei problematici sau nevoi din contextul organizațional
--------------------------------	---



<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>▪ Utilizeze cunoștințe de specialitate, din context organizațional, pentru identificarea, descrierea și interpretarea unor situații, problematici sau oportunități specifice</li><li>▪ Să descrie scopul unui demers de cercetare, pornind de la problematica identificată în context organizațional</li><li>▪ Explice și să descrie conceptele, modelele teoretice, procesele sau nevoile identificate ca fiind responsabile sau utile pentru înțelegerea unei problematici din context organizațional</li><li>▪ Selecteze și să aplice o metodologie de evaluare psihologică și diagnostic organizațional</li><li>▪ Analizeze sau să descrie o strategie de analiză și interpretare a rezultatelor evaluării psihologice și diagnozei organizaționale în scopul propunerii unor explicații sau soluții pentru problematica sau nevoia organizațională identificată</li><li>▪ Comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului</li></ul>
-----------------------------------	--

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			

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

..

<b>8.2</b>	<b>Seminar / Laborator</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b> (ore și referințe bibliografice)
1.	Analiza și identificarea problemelor și nevoilor actuale din domeniul psihologiei personalului, psihologiei organizaționale sau psihologiei transporturilor. Alegerea unei teme specifice de investigare	Discuții individuale și de grup Problematizarea	3h
2.	Identificarea și consultarea literaturii de specialitate specifice temei alese pentru investigare. Analiza critică a literaturii (teorie și metodologie) de specialitate vizând problematica specifică identificată.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lectura	3h
3.	Descrierea stadiului actual al cercetării pentru tema aleasă. Identificarea și descrierea unor concepte și modele teoretice specifice pentru a investiga tema aleasă.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
4.	Identificarea și descrierea contradicțiilor din cercetare, specifice temei aleasă pentru investigare. Formularea unui scop nuanțat, pentru tema de cercetare aleasă.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
5.	Proiectarea unui plan de cercetare pentru tema de cercetare aleasă, din domeniul psihologiei personalului, psihologiei organizaționale sau psihologiei transportului	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică Simularea	3h
6.	Proiectarea unui plan de cercetare pentru tema de cercetare aleasă, din domeniul psihologiei personalului, psihologiei organizaționale sau psihologiei transportului	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică Simularea	3h
7.	Identificarea și descrierea metodelor de investigație specifice pentru problematica de cercetare identificată și aleasă.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
8.	Implementarea planului de cercetare. Descrierea demersului metodologic ipotetic de implementare a planului de cercetare. Gestionarea problemelor care apar pe parcurs.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
9.	Implementarea planului de cercetare. Descrierea demersului metodologic ipotetic de implementare a planului de cercetare. Gestionarea problemelor care apar pe parcurs.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h





10.	Identificarea și descrierea strategiei de analiză a datelor obținute sau propuse spre culegere. Analiza datelor obținute sau propuse spre culegere. Descrierea rezultatelor așteptate.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
11.	Identificarea și descrierea strategiei de analiză a datelor obținute sau propuse spre culegere. Analiza datelor obținute sau propuse spre culegere. Descrierea rezultatelor așteptate.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
12.	Descrierea și interpretarea rezultatelor obținute în funcție de conceptele, modelele teoretice și a metodologiei utilizate în demersul de cercetare.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
13.	Descrierea și interpretarea rezultatelor obținute în funcție de conceptele, modelele teoretice și a metodologiei utilizate în demersul de cercetare.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h
14.	Redactarea unui raport de cercetare final conform standardelor APA.	Discuții individuale și de grup Problematizarea Lucrare practică	3h

**Bibliografie**

\* \* \* Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition, American Psychological Association

Sava, F.A. (2013). Psihologia validată științific. Ghid practic de cercetare în psihologie. Iași: Polirom.

Sava, F.A. (2011/2004). Analiza datelor în cercetarea psihologică. Ediția a II-a. Cluj-Napoca: ASCR

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

Identificare și analiza critică a problemelor actuale de evaluare, formare și consiliere a personalului din organizații și de dinamică organizațională.

Analiza critica a literaturii de specialitate va facilita identificarea practicilor organizationale validate stiintific, ceea ce reprezinta premisele pentru o activitate profesionala desfasurata la nivelul unor standarde inalte de calitate.

Identificarea și propunerea unor metode de investigare a problemelor organizaționale în mod adecvat

Identificarea și propunerea unor soluții pentru problemele organizaționale în concordanță cu dinamica și valorile organizației.

**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	Calitatea documentarii, pertinenta problemei de cercetare, corectitudinea proiectarii si derularii cercetarii, calitatea interpretarii datelor	Proiect	100%
10.6 Standard minim de performanță			
Nota 5			



Data completării  
20.09.2018

Titular de curs

Titular de seminar  
Psih. dr. Cristina Maria Bostan

Data avizării **in departament**  
28.09.2018

Director de departament  
Conf.univ. dr. Mihai Curelaru