**FIȘA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Sociologie și Psihologie |
| 1.3 Departamentul | Psihologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Master |
| 1.6 Programul de studii/Calificarea | Psihologia muncii, psihologie organizațională și a transporturilor |

1. **Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | **Formare și perfecționare profesională** | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | *Conf. univ. dr. Ramona Paloș* | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | *Conf. univ. dr. Ramona Paloș* | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 2 | 2.5 Semestrul | | 1 | 2.6 Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimul disciplinei | OB |

1. **Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților 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: 108 | | | | | | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | | 30 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | | 35 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | | 25 |
| Tutoriat | | | | | | 14 |
| Examinări | | | | | | 4 |
| Alte activități | | | | | | - |
| 3.7 Total ore studiu individual | **108** | |
| 3.8 Total ore pe semestru | **150** | |
| 3.9 Numărul de credite | **6** | |

1. **Precondiții (acolo unde este cazul)**

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum | * Cursuri anterioare care abordează aspecte legate de psihologia muncii și organizațională, managementul resurselor umane, administrarea capitalului uman; |
| 4.2 de competențe | * De diagnoză a nevoilor de formare la nivel de organizație. |

1. **Condiții (acolo unde este cazul)**

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfășurare a cursului | * Este necesară prezența la minim 50% din numărul total al cursurilor (cel puțin 7 prezențe); * Este necesară prezența la minim 70% din numărul total al seminarelor (cel puțin 5 seminare); * Pentru participarea la toate orele de curs și seminar, se acordă un 1p bonus la nota finală (după promovarea disciplinei); |
| 5.2 de desfășurare a seminarului |

1. **Obiectivele disciplinei – rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei**

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | * Capacitatea de a înţelege şi descrie principalele concepte, paradigme şi metodologii utilizate în cercetarea PMOT; * Capacitatea de adaptare a terminologiei şi a strategiilor de comunicare în funcţie de categoriile socio-profesionale vizate; |
| Abilități | * Capacitatea formulării de ipoteze şi operaţionalizării conceptelor cheie pentru explicarea şi interpretarea fenomenelor din domeniului PMOT; * Capacitatea de analiză şi interpretare a datelor empirice, de evaluare critică şi constructivă a propriului demers de cercetare si aplicativ domeniului PMOT; * Capacitatea de a identifica probleme-cheie pentru cercetarea si practica psihologică; * Capacitatea a elabora şi proiecta măsuri de intervenţie pentru rezolvarea de probleme psihologice specifice domeniului PMOT; * Capacitatea de a prezenta argumente în faţa unei audienţe alcătuită din persoane cu niveluri diferite de pregătire şi educaţie, astfel încât, prin limbajul folosit, să se poată face înţeles şi de alte categorii de persoane (clienti); * Capacitatea de a demonstra abilităţi de lucru în echipă; |
| Responsabilitate și autonomie | * Capacitatea de a lucra independent pentru obţinerea informaţiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului PMOT; * Capacitatea de a-şi identifica propriile surse şi resurse de învăţare specifice domeniului PMOT; * Deprinderea de strategii de muncă riguroasă, eficientă şi responsabilă, de punctualitate şi răspundere personală faţă de rezultat, pe baza principiilor, normelor şi valorilor codului de etică profesională; * Dezvoltarea unor abilităţi de autocontrol permanent şi conştient cu privire la motivaţiile pentru învăţare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională şi personală; * Capacitatea de conştientizare a motivaţiilor extrinseci şi intrinseci ale învăţării continue. |

1. **Conținuturi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7.1 Curs** | **Metode de predare** | **Observații** |
| **Toate materialele care țin de curs și seminar vor fi postate pe platforma classroom, iar codul de acces este: lkmzav4** | | |
| **C1: Dezvoltarea resurselor umane la nivel de organizație** (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Avram, E., & Cooper, C. L., (coord.) (2008). *Tendinţe actuale în Psihologia Organizaţional-Managerială. Iaşi:* Editura Polirom, pp. 872-883; (2) Stone, R. (2014). *Human resource management*, pp. 355-360, John, Wiley and Sons, Australia, Ltd. |
| **C2: Organizaţia care învaţă şi învăţarea organizaţională** (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Stone, R. (2005). *Human resource management.* John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 332-334.  Paloș,R. (2019). Învățarea la locul de muncă și învățarea organizațională, cap. 24, pp. 395-397. În Sava,S. & Paloș,R. (coord.), Educația adulților – baze teoretice și repere practice, ediția II. Iași – Editura Polirom |
| **C3: Resursele umane ale organizaţiei:** abordarea sistematică a trainingului și a dezvoltării angajaților (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Stone, R. (2014). *Human resource management.* John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 355-360. (2) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp.24-48. (3) Salas,E., Weaver,S.J., Shuffler,M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.3-6; 7-12). In S.W.J. Kozlowski (edit.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, vol.1. Oxford University Press. |
| **C4: Procesul de identificare a nevoilor de formare şi dezvoltare:** nivele de analiză (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 89-140; (2) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition), pp.49-77. Perseus Books Group. U.S.A. (3) Salas,E., Weaver,S.J., Shuffler,M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.13-17). In S.W.J. Kozlowski (edit.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, vol.1. Oxford University Press. |
| **C5:** **Identificarea nevoilor de formare**: metode utilizate în procesul de identificare a nevoilor (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 199-250; (2) Stone, R. (2014). *Human resource management*, pp. 309-337, John, Wiley and Sons, Australia, Ltd. |
| **C6:** **Elaborarea unui program de pregătire** a angajaţilor, consecutiv identificării nevoilor de formare. Etape (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 144-191; 275-311. |
| **C7:** **Învăţarea şi instruirea angajaţilor** – specificitatea vârstei adulte în procesul de învăţare (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Paloş,R., (2007).*Învăţarea la vârsta adultă.*Bucureşti: Editura Didactică şi Pedagogică – Colecţia Idei Pedagogice Contemporane, pp. 41-55; (2) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition), pp.125-149. Perseus Books Group. U.S.A. (3) Salas,E., Weaver,S.J., Shuffler,M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.17-26). In S.W.J. Kozlowski (edit.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, vol.1. Oxford University Press. (4) Stone, R. (2014). *Human resource management*, pp. 383-386, John, Wiley and Sons, Australia, Ltd. |
| **C8 – C9:** **Modalităţi de pregătire şi învăţare** la locul de muncă şi în afara locului de muncă – tehnici utilizate în cadrul training-urilor (4 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 200-236. (2) Stone, R. (2014). *Human resource management.* John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp.362-383; (3) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition), pp.183-195. Perseus Books Group. U.S.A. (4) Salas,E., Weaver,S.J., Shuffler,M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.26-29). In S.W.J. Kozlowski (edit.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, vol.1. Oxford University Press. |
| **C10:** **Procesul de orientare (induction) a angajaţilor la nivel de organizaţie** (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Stone, R. (2014). *Human resource management.* John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 380-383. (2) [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk) Recruitment and induction – booklet |
| **C11: Transferul în învățare:** factori care stimulează și inhibă transferul(2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 275-311. (2) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition), pp.207-231. Perseus Books Group. U.S.A. (3) Salas,E., Weaver,S.J., Shuffler,M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.35-37). In S.W.J. Kozlowski (edit.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, vol.1. Oxford University Press. |
| **C12:** **Evaluarea programului de training** (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) 1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 315-345; (2) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition), pp.255-281. Perseus Books Group. U.S.A. (3) Salas,E., Weaver,S.J., Shuffler,M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.37-41). In S.W.J. Kozlowski (edit.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, vol.1. Oxford University Press. |
| **C13: Dezvoltarea şi planificarea carierei**. Planul de dezvoltare personală (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Stone, R. (2014). *Human resource management.* John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 398-417. (2) DeRosa,M., & Brinkman Doyle,S. (2010). Acknowledging and Addressing Components of Career Fitness (pp.131-151). In R. Elsdon (ed.), *Building Workforce Strength. Creating Value through Workforce and Career Development.* Santa Barbara: PRAEGER, Ca. |
| **C14: Dezvoltarea trainerilor și a facilitatorilor** (2 ore) | Prelegere (slot-uri de 1o' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare | De citit: (1) Charney, C., & Conway, K. (2005). *The trainerʼs tool kit,* pp.175-181. N.Y.: American Management Association. |
| **Bibliografie (selectivă):**   1. Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc. 2. Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition). Perseus Books Group. U.S.A. 3. Moskowitz, M. (2008). *A practical guide to training and development. Assess, design, deliver and evaluate*. Pfeiffer, John, Wiley & Sons, Inc. 4. Charney, C., & Conway, K. (2005). *The trainerʼs tool kit*. N.Y.: American Management Association | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7.2 Seminar / laborator** | **Metode de predare** | **Observații** |
| **S1: Dezvoltarea resurselor umane:** modelul Dreyfus privind dezvoltarea competenţelor profesionale.*Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Se lucrează pe un studiu de caz pentru a identifica stadiile propuse de modelul Dreyfus al dezvoltării competențelor profesionale. |
| **S2: Analiza de nevoi la nivel organizațional, de post și de individ.** *Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Se face analiza necesităților de formare și dezvoltare la cele trei niveluri: nivel de organizaţie, nivel de post şi nivel individual pe un caz concret. |
| **S3: Proiectarea unui program de training pe baza nevoilor identificate.** *Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Plecând de la nevoile identificate la seminarul anterior, se va dezvolta un program de training, parcurgând etapele specifice. |
| **S4:****Învățarea la locul de muncă: modelul Kolb al învățării experiențiale.** *Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Plecând de la ce înseamnă învățarea la vârsta adultă și care este specificul ei se vor proiecta o serie de activități concrete ce apar într-un program de training folosind modelul învățării experiențiale a lui Kolb. |
| **S5:****Transferul KSA la locul de muncă.** *Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Se vor identifica într-un caz concret acei factori cu rol stimulator și inhibitor al transferului la locul de muncă a ceea ce s-a învățat într-un training. |
| **S6:****Modelul Kirkpatrick de evaluare a rezultatelor unui training.** *Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Se va porni de la un studiu de caz în care vor fi identificate nivelurile de evaluare. |
| **S7:****Planul de dezvoltare personală.** *Aplicație (2 ore)* | Studiu de caz,  Lucru în grup,  Conversație | Plecând de la ce este, care sunt etapele, care sunt avantajele și dezavantajele unui plan de carieră (rigid), se va elabora o schiță de plan de dezvoltare a carierei pe baza nevoilor identificate de masteranzi. |
| **Bibliografie (selectivă):**   1. Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective training. Systems, strategies and practices* (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc. 2. Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). *Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes* (3th edition). Perseus Books Group. U.S.A. 3. Moskowitz, M. (2008). *A practical guide to training and development. Assess, design, deliver and evaluate*. Pfeiffer, John, Wiley & Sons, Inc. 4. Charney, C., & Conway, K. (2005). *The trainerʼs tool kit*. N.Y.: American Management Association | | |

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

|  |
| --- |
| Disciplina este concepută astfel încât să răspundă, deopotrivă, criteriilor Colegiului Psihologilor din România de acreditare a programului masteral și Comisiei aplicative de Psihologia muncii, psihologia transporturilor și aplicată în servicii. De asemenea, alegerea temelor cu conținut aplicativ s-a realizat și în urma consultării cu practicienii din firmele de training și consultanță, sau a celor din zona Resurselor Umane. |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tip activitate** | **9.1 Criterii de evaluare** | **9.2 Metode de evaluare** | **9.3 Pondere din nota finală** |
| **9.4 Curs**  **9.5 Seminar** | Evidențierea existenței competențelor în: (1) ***analiza de nevoi***;  (2) ***proiectarea intervenției (elaborarea unui plan de training***);  (3***) comunicarea rezultatelor*** (justificarea opțiunilor de transmitere a rezultatelor programului de formare către beneficiari).  Fiecare dintre competențele propuse spre dezvoltare vor putea fi verificate și pe parcursul derulării activităților practice din cadrul seminarelor. | Evaluarea la curs vizează aspectele teoretice și cele practice parcurse de-a lungul semestrului.  Astfel, pentru a promova examenul, fiecare student masterand poate obține 100 puncte din următoarele sarcini:   |  |  | | --- | --- | | **Sarcină de lucru** | **Punctaj obținut** | | ***1. Aspecte teoretice\**** | ***30p*** | | Test din conținuturile teoretice ale cursurilor și seminarelor C1/S1-C14/S7; | min. 15p – max. 30p | | \* testul este obligatoriu, iar pentru a fi considerat promovat, studentul trebuie să obțină cel puțin 15p | *min. 15p* | | ***2. Aspecte practice\*\**** | ***30p+20p = 50p*** | | a. Susținerea unei sesiuni de training pe o temă dată (*activitatea de grup*) | min. 15p – max. 30p | | b. Realizarea unui jurnal de analiză a învățării, consecutiv activității realizate la punctul a. (*activitate individuală*) | min. 10p – max. 20p | | \*\*ambele activități sunt obligatorii pentru obținerea punctajului alocat, iar punctajul minim obținut trebuie să fie 25p | *min. 25p* | | ***3. Prezență***\*\*\*  \*\*\*consecutiv respectării condițiilor minimale privind numărul de prezențe (conform metodologiei UVT). | **20p** |   Punctajele obținute vor fi asociate notelor, conform tabelului de mai jos. Toate sarcinile/activitățile sunt obligatorii pentru ca disciplină să fie considerată promovată.   |  |  | | --- | --- | | **Puncte obținute** | **Notă** | | **Cel mult 50 punte** | **Respins** | | 51-58 | **5** | | 59-66 | **6** | | 67-74 | **7** | | 75-82 | **8** | | 83-90 | **9** | | 91-100 | **10** |   **Evaluarea pentru situația de restanță** păstrează același sistem în cazul ***evaluării aspectelor teoretice***:   * Test din conținuturile teoretice ale cursurilor și seminarelor C1/S1-C14/S7;   Se modifică sistemul în cazul ***evaluării aspectelor practice,*** după cum urmează:   1. activitatea de susținere a unei sesiuni de training va fi înlocuită cu realizarea unui plan de lucru care să prezinte în detaliu pașii/etapele și tot ce ar fi presupus susținerea unei teme alese din lista celor oferite; 2. se vor alege două dintre cursurile predate de-a lungul semestrului și se va scrie un jurnal reflexiv referitor la conținuturile acestora, după modelul oferit:   **Evaluarea pentru mărire de notă** păstrează sistemul de grilă din întregul conținut informațional (curs și seminar), cu precizarea că va cuprinde ***doar situații problematice sau mini-studii de caz*** similare celor discutate la curs și seminar.  **Toate aceste informații sunt detaliate în Anexa 1, asociată acestei fișe a disciplinei și esențială pentru evaluare.** | 30% aspecte teoretice  50% aspecte practice  20% prezență |
|  | Pentru participarea la toate orele de curs și seminar, se acordă un 1p bonus la nota finală (dacă este cazul). | 1p bonus |
| **9.6 Standard minim de performanță** | | | |
| Pentru ca disciplina să fie considerată promovată este necesară obținerea punctajului minim de 50p din sarcinile cuprinse în evaluare. | | | |

Data completării Titular de disciplină

10.09.2023 Conf.dr. Ramona Paloș

Data avizării în departament Director de departament

Prof. univ. dr. Delia Vîrgă