

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	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	Psihologia muncii, psihologie organizațională și a transporturilor

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Formare și dezvoltare profesională						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Ramona Paloș						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. univ. dr. Ramona Paloș						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DO

3. 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				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	<ul style="list-style-type: none"> Cursuri anterioare care abordează aspecte legate de psihologia muncii și organizațională, managementul resurselor umane, administrarea capitalului uman;
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> De diagnoză a nevoilor de formare la nivel de organizație.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> 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);
5.2 de desfășurare a seminarului	

	<ul style="list-style-type: none"> Pentru participarea la toate orele de curs și seminar, se acordă un 1p bonus la nota finală (<i>dacă este cazul, după promovarea disciplinei</i>);
5.3. de desfășurare a disciplinei pentru utilizarea instrumentelor de Inteligență Artificială Generativă (genIA)	<p>Utilizarea instrumentelor de genIA (ex. ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot etc.) este permisă numai în condițiile stabilite de titularul de curs/seminar și cu respectarea normelor de integritate academică.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizări permise: brainstorming de idei, sprijin pentru redactare și structurare, traduceri, revizuirii lingvistice, generarea de imagini, grafice, scheme, ilustrații, materiale video sau audio, avataruri și alte obiecte digitale, exclusiv în scop didactic. Utilizări interzise: generarea integrală a lucrărilor (eseuri, rapoarte, proiecte) sau prezentarea de conținut creat de genIA ca fiind exclusiv personal. <p><i>Nedeclararea utilizării genIA este echivalată cu o încălcare a normelor de integritate academică și va fi tratată conform regulamentelor UVT.</i></p> <p>Studentii sunt responsabili pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> verificarea acurateței și relevanței conținutului generat, respectarea confidențialității și a drepturilor de autor, integrarea critică și personală a rezultatelor obținute cu genIA. <p><i>Detaliile aplicării acestor condiții de utilizare vor fi prezentate și discutate în cadrul primei întâlniri de curs și seminar.</i></p>

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

Cunoștințe	<p>Operarea cu concepte fundamentale domeniului psihologiei</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacitatea de a localiza adecvat principalele teorii psihologice în paradigmele dominante ale disciplinei, atunci când realizează o analiză a literaturii de specialitate; Capacitatea de a adapta terminologia psihologică în comunicarea cu diferite categoriile socio-profesionale vizate ca și clienți, precum și de tipul de diagnoză și intervenție; Capacitatea de a diferenția principalele metodologii utilizate în cercetarea și practica psihologică;
Abilități	<p>Utilizarea unor metode și tehnici eficiente de învățare pe tot parcursul vieții, în vederea formării și dezvoltării profesionale continue în domeniul Psihologiei</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizarea gândirii critice în fundamentarea diagnozei/intervenției psihologice; Formularea cu relevanță a ipotezelor științifice care să testeze legătura dintre conceptele operaționalizate în cadrul unui demers de cercetare, sub supervizare; Selectarea celor mai adecvate metode și tehnici de evaluare sau intervenție din domeniul psihologiei în cadrul interacțiunilor profesionale cu beneficiarii serviciilor psihologice, sub supervizare; Negocierea adecvată a nevoilor, obiectivelor, procesului și rezultatelor evaluării/intervenției realizate asupra clientului, sub supervizare; Recunoașterea și gestionarea/acomodarea efectelor secundare neprevăzute/posibile (consecințe, impact) în timpul evaluării/intervenției fără a pierde din vedere obiectivul convenit, sub supervizare; Redactarea unui proiect de cercetare psihologică de complexitate redusă și medie, pe baza principalelor paradigme și teorii psihologice însușite, incluzând argumentarea metodelor, tehnicilor, procedeele și instrumentelor aplicate, sub supervizare; Dezvoltarea competențelor digitale necesare relaționării eficiente cu partenerii de echipă și clienții, sub supervizare; Participarea în comunitatea profesională și mediul social mai larg din care face parte la acțiuni de advocacy pentru reprezentării alterității/categoriilor sociale minoritare, sub supervizare.

Responsabilitate și autonomie	<p>Formarea unei conduite creative-inovative în domeniul psihologiei ca știință</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menținerea unei preocupări vii pentru rigoarea științifică în abordarea creativ-inovativă a problematicii psihologice regăsită într-un demers de cercetare din domeniu; • Capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor; • Deprinderea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională; • Manifestarea unei flexibilități prin disponibilitatea de a explora diferite interpretări ale rezultatelor evaluării și de a analiza și propriile prejudecăți. • Demonstrarea autocontrolului permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală din cadrul formării profesionale continue.
-------------------------------	--

7. 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: j3w2clcf		
C1: Dezvoltarea resurselor umane la nivel de organizație (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Avram, E., & Cooper, C. L., (coord.) (2008). <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i>. Iași: Editura Polirom, pp. 872-883;</p> <p>(2) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i>, pp. 355-360, John, Wiley and Sons, Australia, Ltd.</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C2: Organizația care învață și învățarea organizațională (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Paloș, R. (2019). Învățarea la locul de muncă și învățarea organizațională, cap. 24, pp. 395-398. În Sava, S. & Paloș, R. (coord.), <i>Educația adulților – baze teoretice și repere practice</i>, ediția II. Iași – Editura Polirom</p> <p>(2) Stone, R. (2005). <i>Human resource management</i>. John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 332-334.</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C3: Resursele umane ale organizației: diversitate, echitate și incluziune în formarea profesională (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i>. John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 355-360.</p> <p>(2) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp.24-48.</p> <p>(3) Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. <i>Psychological Bulletin</i>, 142(11), 1227–1274. https://doi.org/10.1037/bul0000067</p> <p>(4) Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. <i>Human Resource Management Review</i>, 28(2), 176–189. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003</p> <p>De citit (suplimentar): (5) 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.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i>, vol.1. Oxford University Press.</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C4: Procesul de identificare a nevoilor de formare și dezvoltare: nivele de analiză (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de	<p>De citit*: (1) Paloș, R. (2019). Învățarea la locul de muncă și învățarea organizațională, cap. 24, pp. 312-324. În Sava, S. & Paloș, R. (coord.), <i>Educația adulților – baze teoretice și repere practice</i>, ediția II. Iași – Editura Polirom</p>

	activizare), conversație, problematizare	(2) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5 th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 89-140; <u>De citit (suplimentar):</u> (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.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i> , vol.1. Oxford University Press. *materiale disponibile pe classroom
C5: Identificarea nevoilor de formare: metode utilizate în procesul de identificare a nevoilor (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<u>De citit*:</u> (1) Paloș, R. (2019). Învățarea la locul de muncă și învățarea organizațională, cap. 24, pp. 312-324. În Sava, S. & Paloș, R. (coord.), <i>Educația adulților – baze teoretice și repere practice</i> , ediția II. Iași – Editura Polirom (2) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5 th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 199-250; <u>De citit (suplimentar):</u> (3) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i> , pp. 309-337, John, Wiley and Sons, Australia, Ltd. *materiale disponibile pe classroom
C6: Elaborarea unui program de pregătire a angajaților, consecutiv identificării nevoilor de formare. Etape (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<u>De citit*:</u> (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5 th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 144-191; 275-311. *materiale disponibile pe classroom
C7: Învățarea și instruirea angajaților – specificitatea vârstei adulte în procesul de învățare. Bazele neuro-biologice ale formării (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<u>De citit*:</u> (1) Paloș, R., (2007). <i>Învățarea la vârsta adultă</i> . București: Editura Didactică și Pedagogică – Colecția Idei Pedagogice Contemporane, pp. 41-55; (2) Dârjan, I. & Predescu, M.F. (2019). Teorii ale învățării la vârsta adultă, subcap. 6.2-6.3, pp. 109-117. În Sava, S. & Paloș, R. (coord.), <i>Educația adulților – baze teoretice și repere practice</i> , ediția II. Iași – Editura Polirom; (3) Gazzaniga, M. S., Ivry, R. B., & Mangun, G. R. (2018). <i>Cognitive Neuroscience: The Biology of the Mind</i> (5th ed.). W. W. Norton & Company <u>De citit (suplimentar):</u> (4) Salas, E., Weaver, S.J., Shuffler, M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.17-26). In S.W.J. Kozlowski (edit.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i> , vol.1. Oxford University Press. (5) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i> , pp. 383-386, John, Wiley and Sons, Australia, Ltd. *materiale disponibile pe classroom
C8 – C9: Modalități de pregătire și învățare la locul de muncă și în afara locului de muncă (4 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<u>De citit*:</u> (1) Paloș, R. (2019). Învățarea la locul de muncă și învățarea organizațională, cap. 24, pp. 388-395. În Sava, S. & Paloș, R. (coord.), <i>Educația adulților – baze teoretice și repere practice</i> , ediția II. Iași – Editura Polirom (2) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5 th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 200-236. <u>De citit (suplimentar):</u> (3) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i> . John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp.362-383; (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.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i> , vol.1. Oxford University Press. *materiale disponibile pe classroom
C10: Induction, coaching și mentoring în integrarea	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ	<u>De citit*:</u> (1) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i> . John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 380-383. (2) www.acas.org.uk Recruitment and induction – booklet

profesională a noilor angajați (2 ore)	cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>(3) Allen, T. D., Eby, L. T., O'Brien, K. E., & Lentz, E. (2008). The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 73(3), 343–357. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.004</p> <p>(4) Bauer, T. N. (2010). <i>Onboarding new employees: Maximizing success</i>. Alexandria, VA: SHRM Foundation. https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Onboarding-New-Employees.pdf</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C11: Transferul învățării: cum se asigură aplicabilitatea la locul de muncă. Factori care stimulează și inhibă transferul (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 275-311.</p> <p>De citit (suplimentar): (2) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). <i>Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes</i> (3th edition), pp.207-231. Perseus Books Group. U.S.A.</p> <p>(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.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i>, vol.1. Oxford University Press.</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C12: Evaluarea programului de training. Analiza datelor despre învățare (Learning analytics) (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies, and practices</i> (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc., pp. 315-345;</p> <p>(2) Salas, E., Weaver, S.J., Shuffler, M.L. (2012). Learning, training and development in organizations (pp.37-41). In S.W.J. Kozlowski (edit.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i>, vol.1. Oxford University Press.</p> <p>(3) Siemens, G., & Long, P. (2011). <i>Penetrating the fog: Analytics in learning and education</i>. <i>EDUCAUSE Review</i>, 46(5), 30–40.</p> <p>De citit (suplimentar): (4) Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). <i>Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes</i> (3th edition), pp.255-281. Perseus Books Group. U.S.A.</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C13: Planificarea carierei și dezvoltarea profesională continuă, în contextul învățării pe tot parcursul vieții. (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Stone, R. (2014). <i>Human resource management</i>. John, Wiley and Sons, Australia, Ltd., pp. 398-417.</p> <p>De citit (suplimentar): (2) DeRosa, M., & Brinkman Doyle, S. (2010). Acknowledging and Addressing Components of Career Fitness (pp.131-151). In R. Elsdon (ed.), <i>Building Workforce Strength. Creating Value through Workforce and Career Development</i>. Santa Barbara: PRAEGER, Ca.</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
C14: Dezvoltarea trainerilor și a facilitatorilor în era AI, digitalizării și învățării agile (2 ore)	Prelegere (slot-uri de 10' de teorie, alternativ cu alte metode de activizare), conversație, problematizare	<p>De citit*: (1) Charney, C., & Conway, K. (2005). <i>The trainer's tool kit</i>, pp.175-181. N.Y.: American Management Association.</p> <p>(2) Smith, K., & Higgins, S. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies. <i>Teaching and Teacher Education</i>, 109, Article 103544. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103544</p> <p>(3) Berlin, G. (2019). <i>Agile Learning in Continuing Education: Learning Structures and Materials for Work Based Learning</i>. SEFI Conference Proceedings, 47, Budapest</p> <p>*materiale disponibile pe classroom</p>
Bibliografie (selectivă): 1. Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5 th 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.

7.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
S1: Dezvoltarea resurselor umane: modelul Dreyfus privind dezvoltarea competențelor profesionale cu ajutorul AI. Aplicație (2 ore)	Studiu de caz, Lucru în grup, Conversație	Studentii vor lucra pe un studiu de caz pentru a identifica stadiile propuse de modelul Dreyfus al dezvoltării competențelor profesionale. Tema se va concentra pe aplicarea acestui model prin utilizarea unui sistem AI pentru evaluarea nivelului de competență al angajaților într-un anumit domeniu, pe baza datelor de performanță și feedback. După analiza rezultatelor obținute, studenții vor dezvolta un plan de dezvoltare personalizată pentru îmbunătățirea competențelor profesionale ale angajaților.
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 organizație, nivel de post și 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 experiențială și digitală la locul de muncă: integrarea modelului Kolb în formate hibride sau online. 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 și profesională: învățarea pe tot parcursul vieții și mindsetul de creștere. 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 personală și a carierei pe baza nevoilor identificate de masteranzi.
Bibliografie (selectivă): <ol style="list-style-type: none"> 1. Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). <i>Effective training. Systems, strategies and practices</i> (5th edition). N.J.: Pearson Education, Inc. 2. Laird, D., Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). <i>Approaches to training and development. New perspectives in organizational learning, performances and changes</i> (3th edition). Perseus Books Group. U.S.A. 3. Moskowitz, M. (2008). <i>A practical guide to training and development. Assess, design, deliver and evaluate</i>. Pfeiffer, John, Wiley & Sons, Inc. 		

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă, 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.

9. 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 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.	<p>Evaluarea la curs vizează aspectele teoretice și practice parcurse de-a lungul semestrului.</p> <p>Evaluare aspecte teoretice: se realizează în sesiunea de examene, prin intermediul unui test grilă. Testul urmărește evaluarea conținuturilor teoretice ale disciplinei și se bazează pe sistemul de grilă cu itemi și situații problematice/mini studii de caz de genul celor discutate la curs și seminar. Pentru a fi considerat promovat, nota obținută trebuie să fie cel puțin 5 (cinci).</p> <p>Evaluare aspecte practice: se realizează de-a lungul semestrului și <u>este condiție obligatorie pentru intrarea în examenul final, din sesiune.</u></p> <p>Sarcina de evaluare constă în susținerea unei sesiuni de training pe o temă la alegere, dintr-un portofoliu de 7 teme propuse (<i>activitate de grup</i>), care va fi notată cu ADMIS/RESPINS. Promovarea acestei sarcini permite accesul la susținerea testului grilă din sesiunea de examene. Detalii despre temele propuse și modul de pregătire a sesiunii de training sunt cuprinse în ANEXA 1.</p> <p>Prezența la curs și seminar: în conformitate cu metodologia UVT legată de condițiile minimale privind numărul de prezențe (7 prezențe curs; 5 prezențe seminar).</p> <p>Cine nu are numărul minim de prezențe la curs și seminar, <u>nu poate intra în prima sesiune de examene</u>, iar în sesiunea de restanțe, va avea două situații problematice suplimentare în grila de examen. Detalii vor fi oferite la primul curs/seminar.</p> <p>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.</p> <p>Se modifică sistemul în cazul evaluării aspectelor practice, după cum urmează: activitatea de susținere a unei sesiuni de training va fi înlocuită cu alegerea a două dintre cursurile predate de-a lungul semestrului, pentru care se vor gândi două sesiuni de training prin care ar putea fi susținute aceste două cursuri. Aceste sesiuni trebuie să prezinte în detaliu pașii/etapele și tot ce ar fi presupus susținerea unei teme alese din lista celor oferite.</p> <p>În cazul în care studentul a susținut deja sesiunea de training în timpul semestrului și este în situația de restanță din varii motive, obținerea calificativului ADMIS îi va fi recunoscută.</p> <p>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.</p> <p>Toate aceste informații sunt detaliate în Anexa 1, asociată acestei fișe a disciplinei și esențială pentru evaluare.</p>	<p>100% aspecte teoretice</p> <p>ADMIS aspecte practice (condiție obligatorie pentru susținerea testului grilă)</p>
9.6 Standard minim de performanță			

Pentru ca disciplina să fie considerată promovată este necesară obținerea calificativului *ADMIS* la proba practică și a notei **5 (cinci)** la testul grilă din sesiunea de examene.

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

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

Data completării

11.09.2025

Titular de disciplină

Prof. univ. dr. Ramona Paloș

Data avizării în departament

Director de departament

Prof. univ. dr. Delia Vîrgă