MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA



# FIŞA DISCIPLINEI

# Date despre program

|  |  |
| --- | --- |
| 1.1 Instituţia de învăţământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 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 | Psihologia muncii, psihologie organizațională și a transporturilor |

# Date despre disciplină

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | **Tehnologii Web 2.0 pentru organizații (PM221)** | | | | | |
| 2.2 Titularul activităţilor de curs | | | Conf. univ. dr. Gabriela Grosseck | | | | | |
| 2.3 Titularul activităţilor de seminar | | | Conf. univ. dr. Gabriela Grosseck | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 2 | 2.5 Semestrul | | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | C | 2.7 Regimul disciplinei | DO |

1. **Timpul total estimat (ore pe semestru al activităţilordidactice)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 3 | din care: 3.2 curs | 1 | 3.3 seminar/laborator | 2 |
| 3.4 Total ore din planul de învăţământ | 42 | din care: 3.5 curs | 12 | 3.6 seminar/laborator | 24 |
| **Distribuţia fondului de timp:** | | | | | **ore** |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | | | | | 24 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | 24 |
| Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | 66 |
| Tutoriat | | | | | 0 |
| Examinări | | | | | 0 |
| Alte activităţi…………………………………… | | | | | 0 |
|  | | | | | 114 |
| **3.7 Total ore studiu individual** | **114** | |  | | |
| **3.8 Total ore pe semestru** | **150** | |
| **3.9 Nr. credite pe semestru** | **5** | |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum | * Nu este cazul |
| 4.2 de competenţe | * Digitale minime (ex. tehnoredactare, căutare și navigare pe Internet, realizare prezentări, operare calcul tabelar) * Deoarece o parte dintre resursele bibliografice sunt disponibile doar în limba engleză, se recomandă cunoașterea limbii engleze la un nivel intermediar (B1) |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfăşurare a cursului | Cursul va fi unul interactiv, organizat în maniera 1 oră activități teoretice, 2 ore de activități practice.  Deținerea unei adrese de email în domeniul e-uvt.ro este obligatorie.  Comunicarea cu titularul de disciplină se va desfășura prin email:  [gabriela.grosseck@e-uvt.ro](mailto:gabriela.grosseck@e-uvt.ro).  Consultațiile se vor desfășura prin Google Meet. Studenții au însă obligația de a se anunța prin email, cu cel puțin 24 de ore înainte. Solicitările vor fi luate în considerare doar dacă sunt trimise de pe adresele instituționale ale studenților. |
| 5.2 de desfăşurare a seminarului/laboratorului | Activitățile practice se vor desfășura în sălile de laborator ale FSP. Dacă pentru curs nu există cerințe de participate de natură tehnică, pentru partea de seminar studenții pot să își folosească propriile dispozitive (laptop sau tabletă, preferabil cu cameră web și microfon funcționale, BYOD). Utilizarea telefonului mobil, cu toate că nu este improprie, nu este de recomandat, putând crea anumite neajunsuri studentului.  Această disciplină va face apel la o **serie de aplicații și instrumente externe suitei instituționale** (Google for Education sau MS Teams). De exemplu Miro, Figma etc., vom experimenta cu o serie de aplicații de inteligență artificială generativă (cum este ChatGPT sau NotebookLM). În acest caz, crearea unui cont și autentificarea este recomandabil să fie făcută prin contul instituțional și nu cu cel personal (cu excepția cazurilor în care studentul are autentificare anterioară). Toate aplicațiile, programele sau extensiile externe suitei instituționale sunt verificate înainte de titularul de disciplină pentru a corespunde scopurilor didactice și a asigura securitatea și confidențialitatea datelor personale. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | 1. - Înţelegerea importanţei noilor tehnologii informaționale și de comunicare (ex. genIA, tehnologii deschise). Cunoaşterea evoluţiei istorice, a situaţiei actuale şi tendinţelor. 2. - Achiziţia unor unităţi informaţionale specifice: e-learning, educație deschisă, inteligență artificială, realitate augmentată, realitate virtuală, Internetul lucrurilor etc. 3. - Identificarea diverselor aplicații și tehnologii informaționale și de comunicare pentru organizatii (beneficii, limite) şi aplicarea cunoştinţelor însuşite |
| Abilități | 1. - Explicarea şi interpretarea unor conţinuturi teoretice şi practice digitale. 2. - Explicarea şi interpretarea relaţiei dintre tehnologiile şi serviciile digitale asociate cu formarea competenţelor specifice domeniului. 3. - Dezvoltarea abilităţilor de analiză şi sinteză a informaţiilor cu privire la aplicațiile și instrumentele digitale utile domeniului. |
| Responsabilitate și autonomie | - Capacitatea de a fi receptiv la evoluţiile rapide ale tehnologiilor digitale precum şi învingerea prejudecăţilor şi a fricii de schimbare individuală. Explicarea importanţei practice a cunoaşterii corecte şi în detaliu a diverselor instrumente digitale pentru viitoarea activitate.  - Cultivarea interesului pentru utilizarea tehnologiilor informaționale și de comunicare atât în cadrul procesului educaţional cât şi pentru dezvoltare personală.  - Dezvoltarea deprinderilor de lucru individual în medii digitale/asistat de tehnologii.  - Antrenarea în activitati colective. Obţinerea succesului de grup. Crearea de comunităţi de învăţare şi de practică specifice mediului digital.  - Identificarea riscurilor şi a greşelilor fundamentale, precum şi a aspectelor etice.  - Stimularea încrederii şi a motivaţiei de a lucra în echipe multidisciplinare (jurişti, sociologi, marketeri, jurnalişti, antropologi, informaticieni etc.). |

1. **Conţinuturi**

Platforma prin care pot fi accesate suportul de curs în format electronic și alte resurse de învățare/bibliografice: Google Classroom cu codul 52la53h7.

| **Conținut curs** | **Metode de predare** | **Observații** |
| --- | --- | --- |
| **Curs introductiv. De ce mai vorbim despre „Web 2.0” în 2026?**   * Obiectivele disciplinei. Recalibrarea conceptului: de la Web 2.0 → ***AI-mediated work.*** Așteptări realiste față de genIA în organizații. * Structura cursului (curs interactiv, integrarea resurselor deschise și MOOC-uri). * Politica de utilizare a instrumentelor de inteligență artificială generativă (genIA): categorii de permisiune, documentare, citare. * Demonstrație: ce poate și ce nu poate face genIA în contexte organizaționale. * Peisajul AI în 2026: ex. ChatGPT, Claude, Gemini, Copilot, Grok – comparație practică. * AI Agents – noua paradigmă: agenți care acționează autonom în numele utilizatorilor. | Prelegere, demonstrații, interacțiune cu studenții | Stabilirea așteptărilor realiste privind utilizarea tehnologiilor digitale și a genIA. |
| **2. Revoluțiile industriale și transformarea muncii**  • Evoluția muncii în contextul revoluțiilor industriale (1.0–5.0).  • Tranziția către organizații centrate pe factorul uman.  • Automatizare, augmentare și colaborare om–tehnologie.   * Tendințe globale 2025-2030: 170 mil. joburi create, 92 mil. eliminate (WEF Future of Jobs 2025). | Prelegere, discuții ghidate | Exemple din contexte globale și românești. |
| **3. Digitizare, digitalizare și transformare digitală**  • Clarificări conceptuale și diferențe operaționale.  • Tehnologii și servicii digitale utilizate în organizații.  • De ce eșuează multe inițiative de transformare digitală.  • Dubla transformare: digitală + verde (sustenabilitate). | Prelegere, studii de caz | Accent pe dimensiunea psihologică și organizațională a schimbării. |
| **4. Tehnologii emergente și impactul asupra angajaților**  • Inteligență artificială, cloud computing, Internetul lucrurilor, realitate augmentată și virtuală, big data, blockchain.  • Efecte asupra rolurilor profesionale, competențelor și relațiilor de muncă.   * Ecosistemul tech românesc: startup-uri AI (UiPath, Lumen, Samantha AI, Vola AI), tendințe IT 2026. | Prelegere, demonstrații | Conectare cu experiențele profesionale ale studenților. |
| **5. Organizația în era inteligenței artificiale**  • Organizații virtuale, echipe distribuite, munca remote și hibridă.  • Utilizarea IA în procese organizaționale (recrutare, evaluare, training).  • Management algoritmic și decizie asistată de date.  • AI Agents în HR: agenți care programează interviuri, răspund candidaților, gestionează onboarding.   * 95% din companiile care folosesc AI raportează zero randament măsurabil (MIT 2025) – de ce? | Prelegere, exerciții interactive | Discuții privind responsabilitatea decizională. |
| **6. Bias algoritmic și echitate în organizații**  • Riscuri ale utilizării IA (ex. în recrutare și evaluare).  • Studii de caz internaționale și exemple relevante pentru România.  • Implicații etice și psihologice pentru angajați.   * Cazul Amazon: algoritmul care discrimina femeile. * Studiu U. Washington 2024: LLM-urile preferă CV-uri cu nume asociate rasei albe în 85% din cazuri. | Prelegere, analiză de caz | Legătură directă cu competențele psihologului organizațional. |
| **7. Tehnologii deschise și formarea profesională continuă**  • MOOC-uri, microlearning, certificări digitale.  • Învățarea pe tot parcursul vieții (lifelong learning).  • Utilizarea genIA pentru personalizarea traseelor de învățare.  • AI Literacy ca și competență esențială: framework WEF 2025.   * 39% din competențele de bază se vor schimba până în 2030 (WEF Future of Jobs 2025). * Reskilling și upskilling: noi strategii pentru dezvoltare profesională | Prelegere, demonstrații | Exemple de platforme utilizate în România și UE. |
| **8. Modele emergente de muncă**  • Munca la distanță, hibridă și mobilă.  • Economia gig și freelancing-ul.  • Nomazi digitali: oportunități și limite.   * Side hustle și AI: 70% din tineri folosesc AI pentru activități secundare. * Loialitatea față de angajator: doar 18% din Gen Z își văd relația pe termen lung cu jobul. * IT-ul românesc în 2025-2026: concedieri, outsourcing în declin, oportunități noi. | Prelegere, dezbateri | Contextul pieței muncii din România. |
| **9. Comunicarea și brandingul organizațional în era digitală (I)**  • Fundamentele comunicării digitale.  • Psihologia utilizării rețelelor sociale.  • Employer branding și atragerea talentelor.  • Comunicarea generațională: Gen Z, Millennials, Gen X – diferențe și adaptare. | Prelegere, studii de caz | Analiza platformelor LinkedIn, Facebook, Instagram. |
| **10. Comunicarea și brandingul organizațional (II)**  • Utilizarea genIA pentru crearea de conținut (texte, imagini, video).  • Autenticitate, coerență și riscuri reputaționale.  • AI slop: conținut de calitate scăzută generat de AI (20% din recomandările YouTube).  • Deepfakes în comunicarea organizațională: riscuri și prevenție. | Prelegere, demonstrații (exercițiu practic: generare imagini cu DALL-E/Midjourney pentru employer branding) | Discuții critice despre conținutul generat automat. |
| **11. Starea de bine digitală în organizații**  • Impactul digitalizării asupra sănătății mentale.  • Burnout digital, hărțuire online, stres tehnologic.  • Dreptul la deconectare.  • AI anxiety: teama de înlocuire, sindromul impostorului în era AI.  • Restricții social media pentru tineri: Australia, UK, Franța – impact și dezbateri.  • AI companions și granițele profesionale. | Prelegere, exerciții reflexive | Corelare cu politici organizaționale reale. |
| **12. Sustenabilitatea digitală**  • Impactul ecologic al tehnologiilor digitale și al IA.  • E-waste, consum energetic, minimalism digital.  • Amprenta de carbon a modelelor AI: de la 1.1 la 6.6 miliarde m³ apă până în 2027.  • Centrele de date: 70% din chip-urile de memorie în 2026, presiune pe rețeaua electrică.  • Utilizarea responsabilă a genIA: când să folosim și când nu. | Prelegere, studii de caz | Legături cu politicile de sustenabilitate UE. |
| **13. Etică, legislație și riscuri digitale**  • GDPR și protecția datelor.  • EU AI Act.  • Deepfakes, dezinformare, securitate informațională.  • EU AI Act 2024: clasificări de risc, obligații de transparență, implementare până în 2027.  • Proprietatea intelectuală și AI: cine deține conținutul generat? | Prelegere, dezbateri | Exemple relevante pentru organizații românești. |
| **14. Locurile de muncă ale viitorului și rolul psihologului**  • Transformarea rolurilor profesionale.  • Competențe cheie pentru viitor.  • Human-in-the-loop și responsabilitatea profesională.  • Augmentare vs. automatizare: colaborarea om-mașină.  • Outsourcing-ul 'a murit'? Tranziția de la ore facturate la rezultate.  • Rolul psihologului organizațional în era AI: consiliere pentru AI anxiety, design etic, wellbeing digital. | Prelegere, sinteză | Conexiune explicită cu proiectul aplicativ de seminar. |

| **Conținut seminar** | **Metode de predare** | **Observaţii** |
| --- | --- | --- |
| *1. Seminar introductiv* | Exerciții interactive, discuții, sesiuni de Î&R | Structura seminarului, metodologia de lucru.  Modalitatea de evaluare. Prezentarea metodologiei Design Thinking.  Discutarea politicii de utilizare a instrumentelor de inteligență artificială generativă.  Stabilirea nivelului de competență digitală individuală.  Pe parcursul seminarului, studenții vor aplica metodologia Design Thinking pe o problemă organizațională relevantă, lucrând progresiv în echipe și dezvoltând un proiect final. |
| 2. Introducere și stabilirea problemei (Empatize) | Exerciții interactive, discuții, sesiuni de Î&R | Înțelegerea metodologiei și alegerea unei probleme relevante.   * Formarea echipelor (maxim 4 persoane). * Alegerea unei probleme organizaționale (ex. stres digital, retenția angajaților, recrutare cu IA). * Brainstorming: identificarea nevoilor utilizatorilor afectați de problemă (crearea unui user persona).   Planificarea unui interviu ipotetic sau a unei sesiuni de observație pentru a colecta date relevante. |
| 3. Analiza și definirea problemei (Define) | idem | Clarificarea problemei și formularea unui enunț concret.  **Activități:**   * Discutarea datelor colectate sau ipotetice. * Formularea unui enunț al problemei folosind șablonul „How Might We...” (sau harta empatiei). * Priorizarea nevoilor utilizatorilor utilizând o matrice importanță-impact (creată manual sau pe **Google Docs**). |
| 3. Generarea de idei (Ideate) | idem | Dezvoltarea de soluții creative pentru problema definită.  **Activități:**   * Brainstorming structurat utilizând tehnica SCAMPER sau Mind Mapping . * Crearea unei hărți mentale pentru soluții posibile. * Alegerea celor mai promițătoare idei pentru dezvoltare. |
| 4. Prototiparea (Prototype) | idem | Vizualizarea soluțiilor selectate prin prototipuri simple.  **Activități:**   * Schițarea ideilor alese pe hârtie sau utilizând un instrument digital precum Miro. * Crearea unui flux vizual simplu pentru soluție (ex. un proces de recrutare digital). * Prezentarea prototipurilor echipelor colegilor pentru feedback inițial. |
| 6. Pregătirea proiectului final | idem | Finalizarea proiectului și pregătirea prezentării.  **Activități:**   * Stabilirea structurii prezentării: problema, soluția, procesul, impactul. * Crearea unei prezentări colaborative utilizând un instrument precum PowerPoint, Canva sau Google Slides sau chiar bazat pe IA. * Repetarea prezentării în echipă și verificarea coerenței. |
| 7. Prezentarea proiectului final | idem | Prezentarea proiectului final și reflecția asupra procesului.  **Activități:**   * Prezentarea fiecărei echipe (maxim 10 minute). * Feedback constructiv din partea colegilor și profesorului. * Reflectarea asupra lecțiilor învățate în cadrul procesului Design Thinking. |

**Bibliografie selectivă (principală)**

* Bartlett, J. (2019). *Oameni vs. Tehnologie.* Editura Nemira.
* Blankson, A. (2019). *Viitorul omenirii. Cinci strategii moderne de echilibrare a productivității și a stării de bine în era digitală.* Editura Vellant.
* Carr, N. (2025). *Superbloom. Cum ne dezbină tehnologiile care ar trebui să ne aducă împreună*. Publica. București.
* Case, S. (2017). *Al treilea val. Viitorul în viziunea antreprenorului*. Editura Niculescu.
* Dhawan, E. (2022). *Limbajul corporal digital*. Publica.
* Isaacson, W. (2015). *Inovatorii. Cum a creat revoluţia digitală un grup de hackeri, genii şi tocilari*. Editura Publica.
* Lindstrom, M. (2016). *Small Data*. Editura Publica.
* Mayer-Schonberger, V. & Cukier, K. (2018). *Big data. O revoluție care va transforma felul în care trăim, muncim și gândim.* Editura Act și Politon.
* Măruță, M. (2023). *Identitatea virtuală. Cum și de ce ne transformă rețelele de socializare*. Humanitas.
* Mollick, E. (2025). *Co-inteligența AI*. *Cum să trăiești și să muncești cu AI.* Publica.
* Newport, C. (2021). *O lume fără email*. Publica.
* Popescu, Al. (2024). AI Act. Reguli explicate, studii de caz și exemple practice, pe ânțelesul tuturor. Universul juridic.
* Suleyman, M. & Bhaskar, M. (2024). *Următorul val.* *IA și cea mai mare dilemă a secolului 21.* Bookzone. București.
* Tane, L. (2021). *Business storytelling. Un ghid pentru creatorii de conținut*. The Writing Journey.
* Tapscott, D. & Tapscott, A. (2017). *Revoluția blockchain. Despre felul în care tehnologia aflată la baza bicoinului transformă banii, afacerile și lumea*. Editura Act și Politon.
* Tegmark, M. (2017). *Viața 3.0. Omul în epoca inteligenței artificiale.* Editura Humanitas.

**A. RAPOARTE INTERNAȚIONALE OBLIGATORII**

1. World Economic Forum (2025). Future of Jobs Report 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
2. McKinsey (2025). The State of AI: Agents, Innovation, and Transformation. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai>
3. McKinsey (2025). Superagency in the Workplace. <https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/superagency-in-the-workplace-empowering-people-to-unlock-ais-full-potential-at-work>
4. OECD (2024). AI and the Changing Demand for Skills in the Labour Market. <https://www.oecd.org/en/publications/artificial-intelligence-and-the-changing-demand-for-skills-in-the-labour-market_88684e36-en.html>
5. OECD (2023). Employment Outlook 2023: AI and the Labour Market. <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html>
6. Microsoft & LinkedIn (2024). Work Trend Index: AI at Work Is Here. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part>
7. European Union (2024). AI Act - Regulation 2024/1689. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>

**B. SURSE CONTEXTUALIZATE ROMÂNIA ȘI PIAȚA MUNCII**

1. Hacking Work Newsletter (Substack) - *Analize săptămânale despre piața muncii din România, burnout, Gen Z, concedieri IT,* <https://hackingwork.substack.com/>
2. Upgrade 100 Newsletter, S*tiri lunare din tech, AI, startup-uri, investiții,* <https://upgrade100.substack.com/>
3. StartupCafe.ro, *Ecosistemul antreprenorial românesc, finanțări, startup-uri,* <https://www.startupcafe.ro/>
4. start-up.ro, T*ech news, gadgeturi, tendințe IT România,* <https://www.start-up.ro/>

**C. ARTICOLE ACADEMICE RECOMANDATE**

1. Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at Work. The Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889-938. <https://academic.oup.com/qje/article/140/2/889/7990658> (s*tudiu empiric: impactul AI asupra productivității)*
2. Pan, Y. et al. (2023). Ethics and discrimination in AI-enabled recruitment. Humanities & Social Sciences Communications. <https://www.nature.com/articles/s41599-023-02079-x> (b*ias algoritmic în recrutare)*
3. Wilson, K. & Caliskan, A. (2024). Gender, Race, and Intersectional Bias in Resume Screening. U. Washington. <https://www.washington.edu/news/2024/10/31/ai-bias-resume-screening-race-gender/> (L*LM-urile preferă CV-uri cu nume asociate rasei albe în 85% din cazuri)*
4. Cameron, G. et al. (2025). Effectiveness of Digital Mental Health Interventions in the Workplace. JMIR Mental Health. <https://mental.jmir.org/2025/1/e67785> (i*ntervenții digitale pentru stres, anxietate, burnout)*
5. Li, H., & Kim, S. (2024). Developing AI Literacy in HRD. Human Resource Development International, 27(3). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13678868.2024.2337962> (f*ramework pentru AI literacy în organizații)*
6. Guadamuz, A. (2025). The EU's AI Act and Copyright. Journal of World Intellectual Property. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jwip.12330> (i*plicații pentru proprietatea intelectuală)*
7. Yaqub, M. Z., & Alsabban, A. (2023). Industry-4.0-enabled Digital Transformation. Sustainability, 15(11). <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/11/8553> (t*ransformare digitală și Industry 4.0)*

**Bibliografie secundară**

Resurse Web disponibile pe platforma disciplinei.

Exemple:

* *d.School Stanford - https://dschool.stanford.edu/resources/get-started-with-design*
* *Digital Society School Amsterdam -* [*https://toolkits.dss.cloud/design/*](https://toolkits.dss.cloud/design/)
* *Digital Tools for Researchers*, <http://connectedresearchers.com/online-tools-for-researchers/>
* *DIRT – Digital Research Tools*, <http://dirtdirectory.org/> (<https://digitalresearchtools.pbworks.com/w/page/17801672/FrontPage>)
* *ResearchToolBox,* <http://researchtoolsbox.blogspot.ro/>
* MOOCuri:
  + Data Visualization for all, <https://www.edx.org/course/data-visualization-all-trinityx-t005x>
  + Data Science Ethics, <https://www.edx.org/course/data-science-ethics-michiganx-ds101x-1>
  + Data collection, <https://www.coursera.org/learn/data-collection-methods>
* Directoare de instrumente și aplicații IA generative: [RAISE (MIT AI Literacy)](https://raise.mit.edu/resources/), [CRAFT (Stanford)](https://craft.stanford.edu/dash/resources) , [AIDepot](https://aidepot.co/), [Futurepedia](https://www.futurepedia.io/), [FutureTools](https://www.futuretools.io/), [Madgenius](https://madgenius.co/), [ThereisanAiforThat](https://theresanaiforthat.com/), [AIToolreport](https://aitoolreport.com/), opentools.ai

# Coroborarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii

**epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului**

Studenții vor dobândi deprinderi de folosire eficientă și corectă a noilor tehnologii, în scopul utilizării acestora ca instrumente în carieră. Sunt încurajați să pună în practică individual și/sau în grupuri materialele discutate la începutul fiecărei ore, să rezolve exercițiile cerute cu unul dintre instrumentele, tehnologiile și/sau aplicațiile prezentate. Mai mult această disciplină se va desfăşura potrivit principiilor pedagogiei active (centrate pe activitatea şi achiziţiile studentului asistat de către profesor) şi nu le este recomandat studenţilor care preferă sistemul de lucru bazat pe reproducerea unor informaţii primite „de-a gata” sau pe strategia efortului personal minim.

În cazul unor situații excepționale, neprevăzute (de exemplu, îmbolnăvirea titularului de disciplină, participarea la evenimente academice de interes pentru toată comunitatea UVT, întreruperea curentului sau a conexiunii la Internet etc.) se vor trimite notificări și informații suplimentare menite să nu perturbeze desfășurarea orelor de activitate didactică. Este posibil ca, în aceste situații, studenții să realizeze asincron anumite exerciții.

Fisa disciplinei este un document esențial în procesul educațional, oferind studenților informații importante despre cursul sau materia respectivă. Cu toate acestea, este important să înțelegem că, în lumea noastră în continuă schimbare, fisa disciplinei poate suferi modificări pe parcursul semestrului. Aceste modificări pot fi cauzate de o varietate de factori, cum ar fi apariția unor noi tehnologii (momentul noiembrie 2022 – ChatGPT), sau alte evenimente de natură socială, politică, culturală sau tehnologică. Cuantumul acestor modificări se situează, în general, în intervalul de 10-15% și reprezintă practic un efort de a asigura că acest curs rămâne actualizat și relevant pentru studenți. Aceste modificări pot include actualizarea bibliografiei, ajustarea conținutului cursului, adăugarea de noi teme sau subiecte în funcție de evoluțiile din domeniu, modificarea evaluării finale în procent de maxim 10%. Menționez că aceste modificări vor fi aduse la cunoștința studenților în timp util, oferindu-le astfel posibilitatea de a se adapta și de a se pregăti corespunzător pentru noul conținut.

# Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă

Începând cu ianuarie 2023 instrumentele generative de inteligență artificială – genIA (aplicații care creează noi text, imagini, cod de computer, audio, video și alte conținuturi) au devenit disponibile pe scară largă. Exemplele cele mai cunoscute includ ChatGPT, Google Gemini, Microsoft Copilot sau Claude pentru text și Gemini NanoBanana sau MidJourney pentru imagini. La această disciplină veți putea folosi instrumente IA generative pentru unele teme discutate/dezbătute la curs și/sau seminar. Exercițiile (de natură interactivă și colaborativă, marea majoritate) vor fi însă semnalate corespunzător prin însoțirea unor iconițe corespunzătoare. De exemplu:

- Nu este permisă utilizarea instrumentelor genIA

-  Este permisă utilizarea genIA pentru generarea de idei (brainstorming): de exemplu, utilizarea IA pentru a genera o idee, un slogan, un design, o imagine, un logo etc.

-  Este permisă utilizarea genIA pentru rescriere, editare: de exemplu, folosind genIA pentru a rescrie părți dintr-un raport, document etc.

De reținut: Atunci când veți utiliza instrumente genIA, va trebui să documentați și să creditați în mod corespunzător instrumentele în sine. Astfel, fiecare student va preciza, într-o declarație redactată distinct pentru fiecare sarcină de lucru, conform modelului din *Anexa 3 a Regulamentului privind utilizarea inteligenței artificiale generative în procesul educațional la UVT*, instrumentul pe care l-a utilizat, modul în care a fost utilizat și partea din sarcină în care acesta a fost utilizat. Declarația va fi menționată de student la începutul sarcinii de lucru elaborate.

Mai multe despre aceste aspecte vor fi discutate în cadrul primei noastre întâlniri de curs și seminar.

Pe de altă parte, dacă alegeți să utilizați instrumente IA generative, rețineți că acestea sunt de obicei instruite pe seturi de date limitate care pot fi învechite. Mai mult, ele pot halucina, adică pot prezenta rezultate care conțin informații incorecte, false și/sau părtiniri. Este responsabilitatea dvs., nu a instrumentului, să asigurați calitatea, integritatea și acuratețea lucrărilor pe care le veți trimite pentru evaluare.

# Evaluare

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tip activitate** | | **10.1 Criterii de evaluare** | | **10.2 Metode de evaluare** | | **10.3**  **Pondere**  **din nota finală** | |
| Curs+Seminar | | Cunoștințe și set de abilități digitale | | *Evaluare sumativă. Proiect* în echipe de câte 4 studenți maxim (minim 3) alcătuit pe baza metodologiei *Design Thinking* (pusă la dispoziția studentului în prima unitate de seminar). Membrii unei echipe vor avea aceeași notă. Însă nota care va fi trecută în catalog poate fi diferită deoarece depinde de activitatea și implicarea fiecărui student pe parcursul semestrului. | | 100% | |
|  | | Evaluarea formativă: | | Pe parcursul semestrului, studenții primesc (la cerere) feedback descriptiv (fără note) pentru activitățile de la curs și seminar. Acest feedback vizează: (a) progresul în proiectul Design Thinking (la săptămânile 4, 8, 12), (b) calitatea reflecțiilor din portofoliul digital, (c) participarea la exercițiile colaborative. Feedbackul formativ nu influențează direct nota, dar orientează îmbunătățirea continuă.  Exemple:  **La curs:**   * *Polling rapid* (cu Mentimeter sau Slido): întrebări de verificare a înțelegerii la finalul fiecărei teme → feedback imediat, agregat * *Minute papers*: 2-3 minute la final – „Ce a fost cel mai util?" / „Ce rămâne neclar?" → le citești, răspunzi la următorul curs * *Traffic light self-assessment*: studenții se autoevaluează (verde/galben/roșu) pe înțelegerea conceptelor   **La seminar:**   * *Peer feedback structurat* pe exerciții: criterii clare, formular simplu, nu note * *Checkpoint-uri săptămânale*: progres pe proiectul DT, cu feedback descriptiv de la student sau de la colegi * *Jurnale de reflecție* scurte (3-5 propoziții): Ce am învățat? Ce dificultăți am întâmpinat? Cum am folosit genIA? | |  | |
|  | | Precondiție de evaluare | | * + Prezența – minim 5 curs și 5 seminar pentru a putea participa la evaluarea finală.   + Evaluarea finală este condiționată de activitățile realizate la curs (individual sau în grup), care nu vor fi notate dar pentru care se acordă feedback la cerere. Neparticiparea la aceste activități și/sau postarea rezultatelor după timpul specificat pe platformă, atrage diminuarea punctajului final cu 10%, exceptând cazurile în care studentul își motivează absența.   + Studenții care lipsesc la ore motivat sau nemotivat, precum și cei care sunt scutiți oficial de un anumit număr de prezențe, au datoria să efectueze toate exercițiile în timpul specificat pe platformă.   Studenții care au scutire conform regulamentului UVT vor face dovada acestui fapt până cel târziu în a patra săptămână din semestru prin adeverințe, certificate, legitimații vizate la zi etc. (copii scanate ale acestora se încarcă pe driveul aferent de pe platforma disciplinei dar *nu mai târziu de data care va fi anunțată la primul curs*). Pentru aceștia cuantumul prezențelor este de minim 3 la curs și 3 la seminar, iar portofoliul lor de activități digitale la seminar va conține 4 teme în plus, marcate corespunzător pe platformă. Pentru cazurile excepționale (spitalizări, accidente, serviciu în străinătate, imposibilitatea deplasării din diverse motive etc.) se va lua o decizie care se va comunica studentului în timp util astfel încât să îi permită participarea la examinarea finală.  Studenții cu dizabilități sau nevoi speciale se vor adresa Centrului de Asistență și Integrare Psihopedagogică (CAIP) din cadrul UVT pentru sprijin/suport [https://fsp.uvt.ro/wp- content/uploads/2014/07/Procedura-CAIP.pdf](https://fsp.uvt.ro/wp-content/uploads/2014/07/Procedura-CAIP.pdf).  **Precizări legate de modalitatea de compensare a prezențelor**  Studenții care au deficit de prezențe vor putea recupera maxim 2 prezențe (una la curs, alta la seminar) prin realizarea unor sarcini postate pe platformă în ultima săptămână din semestru, și realizate asincron.  **Obs.** Evaluarea în **sesiunea de restanțe** se bazează pe același sistem de notare. Studenții au obligația să pregătească proiectul DT în mod individual și toate sarcinile și exercițiile realizate în timpul semestrului (condiție de intrare în restanță). Acesta va fi încărcat pe platforma disciplinei și nu trimis prin email. În ziua de examinare studenții vor demonstra practic proiectul.  Pentru *mărirea notei* studenții vor primi spre rezolvare două exerciții pe baza celor efectuate la seminar.  *Respectarea normelor de deontologie academică.*  Este necesară precizarea surselor bibliografice, utilizarea citărilor, a referinţelor conform normelor știinţifice. Plagiatul se pedepseste conform reglementărilor în vigoare ale universităţii. În plus, studenții au obligația să își însușească politica de utilizare a instrumentelor genIA, în special articolele referitoare la citarea surselor.  De asemenea, studenții au obligația de a menține pe întreg parcursul orelor o ținută verbală, atitudinală decentă și de a se implica prin rezolvarea exercițiilor (individuale și / sau de grup) și/sau prin întrebări/discuții folosind un limbaj adecvat. | |  | |
| Standard minim de performanţă | | | | | | | |
| *Nivel minim de performanță*. Proiectul pe baza DT fără prototipare și un portofoliu digital alcătuit din patru exerciții la seminar.  *Nivel superior de performanță*. Proiectul DT și un portofoliul digital alcătuit din toate temele. | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Data completării 1 feb 2026 | Semnătura titularului de curs Conf. univ. dr. Gabriela Grosseck | | Semnătura titularului de seminar Conf. univ. dr. Gabriela Grosseck |
| Data avizării în departament | | Semnătura Directorului de Departament, Conf. univ. dr. Andrei Rusu | |