**FIŞA DISCIPLINEI**

**1.Date despre program**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Instituţia de învăţământ superior | **UNIVERSITATEA DIN BUCUREŞTI** |
| 1.2 | Facultatea/Departamentul | **FACULTATEA DE SOCIOLOGIE SI ASISTENTA SOCIALA** |
| 1.3 | Catedra | **DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE** |
| 1.4 | Domeniul de studii | **SOCIOLOGIE** |
| 1.5 | Ciclul de studii | **MASTER** |
| 1.6 | Programul de studii/Calificarea | **MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE** |
|  |  |  |

**2.Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Denumirea disciplinei | | | | **Testare și evaluare psihologică** | | | |
| 2.2 | Titularul activităţilor de curs | | | | Lect.univ.dr. Mara Stan | | | |
| 2.3 | Titularul activităţilor de seminar | | | | Lect.univ.dr. Mara Stan | | | |
| 2.4 | Anul de studiu | **I** | 2.5 Semestrul | **I** | 2.6 Tipul de evaluare | **E** | 2.7 Regimul disciplinei | **Obligatoriu** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.Timpul total estimat (ore pe semestru al activităţilor didactice)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pe  săptămână | **2** | din care: 3.2 curs | | 1 | 3.3 seminar/laborator | 1 |
| 3.4 Total ore din planul de  învăţământ | 28 | din care: 3.5 curs | | 14 | 3.6 seminar/laborator | 14 |
| Distribuţia fondului de timp |  | | | | |  |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | | | | | | 46 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren | | | | | | 46 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | | 40 |
| Tutoriat | | | | | | 9 |
| Examinări | | | | | | 4 |
| Alte activităţi | | | | | | 2 |
| 3.7 Total ore studiu individual | | | | | | 147 |
| 3.8 Total ore pe semestru | | | | | | 175 |
| 3.9 Numărul de credite |  | | | | | 7 |
| **4. Precondiţii** (acolo unde este cazul) | | | | | | |
| 4.1 de curriculum | - | | | | | |
| 4.2 de competenţe | - | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **5. Condiţii** (acolo unde este cazul) | |
| 5.1. de desfăşurare a cursului |  |
| 5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului | - |

|  |  |
| --- | --- |
| **6. Competenţele specifice acumulate** | |
| **Competente profesionale** | * Antrenarea competențelor analitice și strategice privind selecția și evaluarea ghidate de rezultatele testelor psihometrice * Cunoaşterea principalelor cerinţe etice legate de măsurarea psihologica * Cunoaşterea principalelor instrumente psihometrice utilizabile in resurse umane   + Posibilitati si limite ale utilizarii testelor psihologice in resurse umane   + Selectia instrumentelor psihometrice in acord cu scopul evaluarii * Capacitatea de a explica comportamentul individual pe baza scorurilor la testele psihometrice   + Utilizarea testelor psihometrice in resurse umane: administrare, scorare, interpretare, raportare si feedback   + Capacităţi privind proiectarea şi construcţia unor scale de valuare * Mentinerea unei bune relatii cu clientul si comunicarea rezultatelor |
| **Competente transversale** | * + Manifestarea unei atitudini ghidate de principiile etice în evaluare   + Dobândirea unei atitudini profesioniste în lucrul cu testele   + Gestionarea relatiilor cu tertii |

|  |  |
| --- | --- |
| 7. **Obiectivele disciplinei** (reieşind din grila competenţelor specifice acumulate) | |
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | Cunoaşterea principalelor instrumente psihometrice utilizabile in resurse umane |
| 7.2 Obiectivele specifice | * Aprofundarea cunostintelor de constructie a testelor, * Cunoaşterea principalelor cerinţe etice legate de măsurarea psihologica * Antrenarea capacității de explicare a posibilităților si limitelor utilizarii testelor psihologice in resurse umane, selectia instrumentelor psihometrice in acord cu scopul evaluarii |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8. Conţinuturi** | | |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
| Utilitatea si posibilitatile de utilizare a testelor psihologice in procesele de HR : recrutare, selectie, dezvoltarea carierei  Aspecte fundamentale privind testele psihometrice: constructie si adaptare, calitati psihometrice, normare, tipuri de teste  Cerinte etice si legale privind utilizarea testelor psihologice  Selectia testelor psihologice in activitatea de evaluare  Administrarea, scorarea si interpretarea rezultatelor la testele psihologice  Comunicarea rezultatelor si relatia cu tertii  Alte instrumente utilizate în evaluarea psihologică: interviul, observaţia, testele situaţionale, testele proiective  Integrarea rezultatelor la testele psihometrice în evaluare şi redactarea raportului de evaluare  Inventare de personalitate: CPI, NPQ, NEO PI R  Baterii de teste psihometrice de aptitudini: WAIS, BTPAC, MAB  Teste de interese, motivatii si valori: JVIS, Schwartz, AMI | Cursul se deruleaza intr-o maniera interactiva ce implica componente precum: prezentari si expuneri, studii de caz, atelier de lucru interactiv, microcercetari etc. |  |
| **Bibliografie**  ▪ ALBU, M., 1998, *Construirea şi utilizarea testelor psihologice*, Editura Clusium, Cluj Napoca  ▪ CRAIG, R. J., 1999, *Intepreting personality tests. A clinical manual for the MMPI 2, MCMI-III, CPI-R and 16 PF*, John Wiley & Sons, Inc., New York, Chichester, Wienheim, Brisbane, Singapore, Toronto  ▪ DOVERSPIKE, W. F., 1999, *Ethical risk management, Guidelines for practice****,*** Professional Resource Press, Sarasota  ▪ ILIESCU, D., LIVINTI, R. (coordonatori), 2007, *JVIS – Jackson Vocational Interest Survey. Manual tehnic si interpretativ*, Editura Sinapsis, Cluj Napoca  ▪ ILIESCU, D., MINULESCU, M., NEDELCEA, C., 2006, *Chestionarele nonverbale de personalitate – NPQ si FF NPQ*, PsihoCover, Bucuresti  ▪ KLINE, P., 2000, *The handbook of psychological testing* (Second Edtition), Routledge, London and New York  ▪ MINULESCU, M., 1996, *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*, Garell Publishing House, Bucureşti  ▪ MINULESCU, M., 2004, *Psihodiagnoza modernă Chestionarele de personalitate*, Editura fundaţiei “România de mâine”, Bucureşti  ▪ NEDELCEA, C., DUMITRU, PAULA, 1999, *Optimizarea comportamentului profesional. Între educaţie şi psihoterapie*, SPER, Bucureşti  ▪ NEDELCEA, C., 2002, *Introducere în Programarea Neuro-Lingvistică. Instrumente psihologice pentru dezvoltarea personală*, SPER, Bucureşti  ▪ PITARIU, H. D., 1997, *Managementul resurselor umane*, Editura Clusium, Cluj Napoca  ▪ PITARIU, H. D., ILIESCU, D., PELEASA, C., 2006, *CPI – Caliufornia Psychological Inventory. Manual tehnic si interpretativ*, PsihoCover, Bucuresti | | |
| 8. 2 Seminar/laborator | Metode de predare | Observaţii |
| Clasificarea testelor psihologice  Principii şi proprietăţi psihometrice: fidelitate, validitate, consistenţă internă  Dimensiuni psihologice relevante pentru performanta  Construcţia chestionarelor standardizate de evaluare psihologică  Interpretarea scorurilor şi a profilurilor generate în urma testării psihologice  Relevanţa şi aplicabilitatea evaluării psihologice în procesele de resurse umane: accent pe recrutare-selecţie şi evaluarea performanţelor  Cadrul conceptual si metodologic al evaluării psihologice  Comunicarea rezultatelor obţinute la testele psihologice: precauţii, etică, deontologie, particularităţi socio-culturale | - Prezentări şi expuneri cu suport slide-uri PowerPoint  - Studii de caz  - Referate, recenzii la articole  - Atelier de lucru interactiv  - Microcercetări |  |
| **Bibliografie**  Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologică a personalului*. Iaşi: Polirom  Groth-Marnat, G. (2009). *Handbook of Psychological Assessment*. New York: Wiley & Sons.  Hogan, T. (2013). *Psychological Testing: A Practical Introduction*. New York: Wiley & Sons.  McIntire, S.A. şi Miller, L.A. (2010). *Fundamentele testării psihologice. O abordare practică*. Iaşi: Polirom  Mitrofan, N., Miitrofan, L. (2005) *Testarea psihologică. Inteligenţa şi aptitudinile*. Iaşi: Polirom  Popa, M. (2008). *Statistică pentru psihologie. Teorie şi aplicaţii SPSS*. Iaşi: Polirom  Urbina, S. (2009). *Testarea psihologică*. Bucureşti: Trei |  |  |

|  |
| --- |
| **9. Coroborarea/validarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului** |
| Metoda de predare, atât la curs cât și la seminar, este orientată spre practică și cazuistica de specialitate astfel încât absolvenții să fie pregățiti atât teoretic/epistemic, cât și practic. Studiile de caz sunt oferite de Asociația profesioniștilor în resurse umane din România, HR Club. Cursurile deschise au invitați din departamentele de resurse umane ale unor corporații multinaționale. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **10. Evaluare** | | | |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | Examen final scris | Intrebari de tip sinteza şi interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice | 60% |
| 10.5 Seminar/laborator | Teme eșalonate pe parcursul semestrului | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice), 20% construirea unui instrument psihometric | 40% |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază | | | |

Data completarii Semnatura titular curs Semnatura titularului de seminar

1.02.2019

**ANEXĂ LA FIŞA DISCIPLINEI**

**b. Evaluare – mărire de notă**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | | 10.3 Pondere din nota finală |  |
| 10.4 Curs | Examen final scris | Intrebari de tip sinteza şi interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice | | 60% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Teme eșalonate pe parcursul semestrului | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice), 20% construirea unui instrument psihometric | | 40% |  |
|  |
|  |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
| 1.02.2019 |  | |  | |  |

**c. Evaluare – restanţă**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | | 10.3 Pondere din nota finală |  |
| 10.4 Curs | Examen final scris | Intrebari de tip sinteza şi interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice | | 60% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Teme eșalonate pe parcursul semestrului | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice), 20% construirea unui instrument psihometric | | 40% |  |
|  |
|  |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
| 1.02.2019 |  | |  | |  |