



PROGRAM MANAGERIAL

Candidatură la poziția de Director al Departamentului de Psihologie, 2023 –2027

Delia Vîrgă

Preambul

După 32 de ani de Psihologie în Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie este un loc al excelenței în cercetare, un model de bune practici în activitatea didactică, ce reunește specialiști prestigioși la nivel național pe diferite domenii de specializare. Aceste aspecte ne onorează și ne obligă, totodată. Astfel, apar firește întrebările:

- Unde dorim să ajungem în următorii 4 ani?
- Ce trebuie să facem ca să ne atingem obiectivele?
- Cum dorim să fim percepuți peste 4 ani?
- Cum vrem să ne simțim în această călătorie?

În continuare, voi prezenta obiectivele pe care le urmăresc prin acest program managerial.

Viziunea asupra evoluției învățământului superior în România, respectiv asupra evoluției Universității de Vest din Timișoara

Acest mandat va începe sub auspiciile unei noi Legi a învățământului superior, adoptată în 2023, care este în curs de implementare. Acest program managerial se bazează pe principiile enunțate în strategia de dezvoltare a Departamentului de Psihologie, adoptată prin vot de către membrii Departamentului de Psihologie la data de 9 iulie 2008. Aceste principii sunt încă de actualitate, ele fiind premise ale reușitelor obținute în ultimele 5 mandate (<http://www.psihologietm.ro>).

În raport cu finanțarea, din 2016, finanțarea învățământului superior se face pe baza celor cinci criterii de performanță, și anume, educație, cercetare, rolul de motor al dezvoltării regionale al fiecărei universități în parte și diversitatea instrumentelor de sprijin acordat studenților, nivelul de internaționalizare a activității universităților românești și al angajabilității absolvenților de învățământ superior. Astfel, un alt aspect important legat de context reprezintă finanțarea de bază ce se alocă pe baza unui contract instituțional încheiat între Minister și fiecare universitate de stat în parte și este multianuală pe toată durata unui ciclu de studii. Pe lângă acesta, avem și o finanțare suplimentară data prin OM. 3128/2019, în valoare de minim 30% din finanțarea de bază ce se acorda Universităților pe baza criteriilor și a standardelor de calitate propuse de CNFIS și aprobate de MEN.

Ultimul, dar nu cel din urmă element de care aș dori să ținem seama vizează studenții, ca beneficiarii direcți ai actului educațional, în legătură cu care se pot sesiza la nivelul societății două tendințe relevante: (a) o descreștere a numărului de absolvenți de bacalaureat; (b) o orientare a planurilor de învățământ de la transmiterea de cunoștințe spre formarea de competențe.

În ceea ce privește Departamentul de Psihologie, acesta funcționează în structura Facultății de Sociologie și Psihologie, din cadrul Universității de Vest din Timișoara. Acest lucru ne aduce avantaje, dar și dezavantaje. Ca și departament, am avut mereu un bilanț financiar pozitiv, datorită unui număr relativ mare și constant de studenți și un număr optim de cadre didactice. Însă, diferențele valorice între domenii, criteriile de performanță diferite, precum și performanța unor specializări în privința atragerii de noi studenți generează dezechilibre la nivel financiar ceea ce constituie motive de îngrijorare.

Universitatea de Vest, în ultimii ani, a devenit mult mai vizibilă în comunitatea locală, regională, și chiar internațională, derulând campanii publice de atragere a studenților, și fiind parte integrantă a Alianței universitare UNITA. Astfel, în ultimii 8 ani am închis admiterea la Psihologie în sesiunea din vară, ceea ce este un succes, în condițiile micșorării numărului de absolvenți de liceu. Începând cu acest an, am demarat un nou program de licență, în limba engleză, de Psihologie-Științe cognitive care se va dezvolta în următorii 3 ani și pentru care e nevoie de cadre didactice cu calificări specifice pentru predare și deschiderea unor linii de cercetare noi. În vederea acomodării unui număr mai mare de studenți, noua conducere a demarat o strategie de modernizare a spațiilor de învățământ și de creștere a numărului de spații dedicate procesului de învățământ. Mai sunt însă multe aspecte de îmbunătățit pentru o funcționare optimă, atât pentru procesul de predare propriu-zis, cât și al activităților de cercetare, laboratoare dotate cu calculatoare, precum și laboratoare pentru cercetări complexe, bazate pe măsuri obiective cu aparatură specifică. Sperăm să avem îmbunătățiri semnificative în acest domeniu administrativ. S-a finalizat renovarea și restructurarea spațiului de pe str. Paris, nr. 1 și această acțiune are un impact major asupra organizării activității departamentului de Psihologie care și-a mutat 80% din activitatea de predare acolo.

Pentru a ne asigura că acest proces de dezvoltare instituțională se va desfășura într-o direcție pozitivă, poziția mea în calitate de Director al Departamentului de Psihologie va fi aceea de a sprijini ascensiunea în poziții de conducere la nivel de facultate sau universitate a acelor oameni care împărtășesc această viziune și care au demonstrat că sunt profesioniști valoroși în domeniul lor de competență. Personal voi susține orice inițiativă care contribuie la creșterea performanței UVT și la consolidarea poziției Departamentului de Psihologie și a facultății din care face parte, în structurile de conducere ale UVT.

Obiective strategice ale mandatului 2023-2027

În urma acestei succinte analize, direcțiile de acțiune propuse vizează:

- ✓ ASPECTELE DIDACTICE (accentuarea măsurilor care facilitează atragerea și menținerea unui număr optim de studenți (la nivel național și internațional, precum și integrarea absolvenților pe piața muncii)
- ✓ CERCETAREA (creșterea performanței științifice a Departamentului de Psihologie și a vizibilității internaționale a membrilor săi)

- ✓ RESURSELE MATERIALE (consolidarea bugetului și extinderea spațiilor disponibile pentru predare și cercetare) și UMANE (recrutarea, promovarea și recompensarea personalului performant, pentru ambele programe de licență)
- ✓ RELAȚII ARMONIOASE (consolidarea spiritului de echipă în interiorul Departamentului, precum și a poziției Departamentului de Psihologie în structuri și funcții de conducere)

Fiecăruia dintre aceste demersuri, îi corespunde un set de indicatori, respectiv rezultate așteptate pentru cele patru direcții vizate. Pentru obținerea acestor rezultate vom apela la o serie de măsuri congruente cu strategia de dezvoltare a Departamentului, vizând strategii particulare, precum cea de cercetare, strategia de resurse umane, etc.

O1. Accentuarea măsurilor care facilitează atragerea și menținerea unui număr optim de studenți, precum și integrarea absolvenților de Psihologie pe piața muncii

Preambul. Specializarea Psihologie a atras un număr mai mare de studenți, fiind al doilea program la nivel de UVT ca număr de studenți (după Informatică), având aproximativ 250 de studenți înmatriculați în anul I constant, în ultimii 8 ani.

Deoarece absolvenții programului de licență și a celor masterale se angajează în domenii conexe psihologiei, planurile de învățământ au fost restructurate pentru o mai mare flexibilitate a actului educațional, accentuând dezvoltarea competențelor transversale. De asemenea, constat că este nevoie de o mai mare intensificare a eforturilor de a muta accentul procesului educativ de la aspectul informativ spre cel formativ, de la cunoștințe spre abilități. Pentru aceasta am inclus, într-o mare măsură, între sarcinile de evaluare pentru disciplinele de la ciclurile licență și master, sarcini cu caracter aplicativ (pentru a urmări, în plus față de cunoștințele dobândite, ceea ce știu să facă, adică abilitățile lor) având ca obiectiv final formarea de competențe. Voi iniția o serie de dezbateri care să vizeze stiluri moderne de predare, ancorate în tehnologiile actuale (bazate pe experiența post-pandemie și bunele practici din domeniu). De asemenea, vom realiza o nouă serie de dezbateri pe tema evaluării academice, pentru a evalua măsurile deja implementate în evaluarea continuă și finală la diferite discipline pe ani de studiu, precum și dezvoltarea de bune practici care au ca obiectiv armonizarea evaluărilor în vederea formării de competențe la ambele programe de studii de licență. Vom stimula implicarea mai mare a tutoriilor lor de an în asistarea studenților pentru soluționare problemelor curente, respectiv îndrumarea studenților spre Centrul de Consiliere și Orientare în carieră din cadrul UVT, precum și cooperarea cu organizația studențească ASPST și cu Centrul de Dezvoltare Academică din UVT, în vederea creșterii gradului de fidelizare a studenților. De asemenea, vom solicita semestrial feedback-urile sistematice ale studenților față de profesori într-un proces coerent, la mijlocul semestrului, pentru a identifica punctele tari/slabe ale programului, în percepția studenților, și a putea să luăm măsuri în timp real.

Voi stimula continuarea folosirii mijloacelor multimedia în activitatea de predare la nivel de licență și de master, precum și adaptarea conținuturilor predate la competențelor vizate.

În ceea ce privește programele masterale, voi pleda pentru prezentarea echilibrată a direcțiilor de specializare și voi milita în direcția adaptării programelor masterale la cerințele pieței și a nevoilor de formare a absolvenților. Vom extinde colaborările cu experți externi pentru a orienta învățarea spre formarea de competențe necesare specialiștilor din domeniile vizate de formare.

Rezultate așteptate (termen de realizare, estimat)

R1. Menținerea planului de învățământ la ciclul licență, astfel încât cel puțin 15-20% dintre discipline să reflecte dezvoltarea de competențe transversale, să fie 5-6 discipline pe semestru, obligatorii și opționale;

R2. Realizarea unor lucrări de licență și dizertații de calitate, cu un nivel științific care să reflecte competențele formate la studenți conform ciclului de studii absolvit și care să răspundă unor solicitări ale diferitelor organizații, ca beneficiari ai soluțiilor practice testate cu metode științifice (octombrie 2025);

R3. Menținerea proporției de 70% dintre discipline care vor avea incluse evaluări pe parcurs, pe lângă evaluarea finală pentru a exista mecanisme corective în timp real a dificultăților de învățare;

R4. Reactualizarea *Îndrumarului tutorelui de an*, în care sunt menționate activitățile pe care le implică acest rol, pe baza experiențelor colegilor (februarie 2024);

R5. Consultarea periodică a angajatorilor pentru calibrarea conținuturilor predate la cerințele pieței forței de muncă (noiembrie 2023);

R6. Atragerea și menținerea experților externi, ca și colaboratori ai programelor masterale și de licență, pentru consolidarea legăturilor cu practica profesională din domenii specifice și deschiderea unor noi parteneriate pentru practică (februarie 2025);

R7. Atragerea studenților internaționali (aproximativ 30%) la programul de licență în limba engleză, pe lângă studenți români cu competențe lingvistice de nivel înalt în limba engleză (octombrie 2026);

R8. Absorbirea în proporție de 80% a studenților Erasmus de către programul de licență în engleză pentru o experiență autentică de învățare în mediu internațional (octombrie 2027).

Măsuri de sprijin în atingerea rezultatelor menționate

- Realizarea unor întâlniri consultative cu colegii pentru monitorizarea procesului didactic de cel puțin 2 ori pe an;
- Organizarea unor dezbateri privind rolul de coordonator de licență/disertație și responsabilitățile aferente rolului, precum și schimb de bune practici între colegi;
- Promovarea programului de licență în engleză la nivel internațional pentru a atrage studenți internaționali;
- Asigurarea unui proces transparent de comunicare între profesori și studenți și creșterea obiectivității în evaluarea finală, dar și pe parcurs la disciplinele de la ciclul licență și master;
- Actualizarea periodică a site-ului FSP (www.uvt.fsp.ro) cu informații specifice Departamentului de Psihologie, cu scopul îmbunătățirii comunicării dintre profesori și studenți și a realizării unui set de resurse educaționale accesibile studenților;
- Continuarea comunicării de tip Classroom pentru fiecare disciplină pentru a avea acces mai facil studenții la resurse specifice și la informații ce țin de evaluarea;
- Respectarea criteriilor stabilite în acordarea locurilor bugetate pentru programele masterale;
- Încurajarea și extinderea schimburilor de tip Erasmus, atât la nivel de studenți, cât și la nivel de profesori;

- Lărgirea parteneriatelor cu organizațiile din zona de Vest a țării pentru derularea programelor de practică pentru studenții de la licență și master și realizarea unor lucrări de licență/dizertații conform nevoilor organizației respective, în vederea formării competențelor necesare pe piață;
- Implementarea unui program masteral interdisciplinar în limba engleză.
- Adaptarea continuă a programelor masterale la cerințele pieței, regularizarea implementării cursului post-universitar de Psihologie judiciară și monitorizarea integrării pe piață a absolvenților.

O2. Creșterea performanței științifice a Departamentului de Psihologie și a vizibilității internaționale a membrilor săi

Preambul. În ultimii cincisprezece ani, la nivel de Departament, noi am reușit să publicăm în reviste indexate ISI, cu factor de impact, respectiv având scorul relativ de influență semnificativ. Acești pași au fost făcuți cu succes de majoritatea membrilor departamentului. În ultimii 4 ani, creșterea numărului de articole ISI în reviste cu factor de impact $IF > 1$ este semnificativă mai ales în zona de psihologie organizațională și a personalității, precum și psihologia sănătății. Ne dorim ca acest efort să continue, să se intensifice și să se extindă și spre alte domenii, pe măsura experienței dobândite și a creșterii numărului de doctoranzi, astfel încât să țintim spre publicarea unui număr semnificativ de articole în reviste ISI, cu factor de impact ridicat. Este important să avem publicații în reviste din zona galbenă și roșie, care să genereze un număr semnificativ de citări. Colaborările internaționale pot crea oportunități de dezvoltare a competențelor noastre legate de cercetare și transfer de bune practici. De asemenea, e nevoie de o creștere a vizibilității noastre în plan internațional, prin publicarea unor cărți în edituri internaționale prestigioase, ocuparea unor poziții în conducerea asociațiilor profesionale de profil și în bordurile editoriale ale revistelor prestigioase. Prin programul în limba engleză, intenționăm să atragem cadre didactice din străinătate pentru predare, dar și cercetători care să dezvolte linii de cercetare noi în cadrul Departamentului nostru.

Revista Romanian Journal of Applied Psychology (RJAP) a fost indexată full-text în BD prestigioase și sprijinim noul colectiv editorial pentru menținerea apariției constatăte în vederea clasificării ISI.

Rezultate așteptate (termen de realizare, estimat)

R1. Creșterea cu 30% a numărului de publicații în reviste indexate ISI, în zona galbenă și roșie, realizate de membrii Departamentului în perioada 2023-2027 față de perioada 2019-2023.

R2. Menținerea sau chiar creșterea numărului de granturi de cercetare naționale (CNCSIS) și internaționale (ESF, FP7-8) câștigate de membrii Departamentului în perioada 2023-2027 față de perioada 2019-2023;

R3. Publicarea a cel puțin 6 contribuții în volume internaționale sau chiar un volum coordonat de membrii departamentului (octombrie 2027);

R4. Menținerea constantă a apariției RJAP și creșterea calității articolelor în vederea clasificării ISI a revistei RJAP (octombrie 2027);

R5. Deschiderea unei linii noi de cercetare pe necunoștințe, respectiv psihologie cognitivă.

Măsuri de sprijin în atingerea rezultatelor menționate

- Facilitarea organizării de întâlniri legate de cercetare, atragerea unui număr cât mai mare de colegi care să se implice activ în diferite proiecte, în vederea creării unui climat de cooperare;
- Aplicarea pentru granturi de cercetare de către toți membrii departamentului ce sunt eligibili și acordarea de suport în scrierea aplicațiilor în vederea maximizării șanselor de obținere a finanțărilor;
- Asistenții de cercetare eligibili au obligația de a aplica pentru granturi de cercetare la fiecare rundă și de a obține minim 75 de puncte în evaluare;
- Corelarea criteriilor de performanță ale Școlii Doctorale în Psihologie cu obiectivele de dezvoltare a cercetării ale departamentului;
- Menținerea la minimum a normei didactice în funcția de bază pentru cei care în perioada anterioară întocmirii statelor de funcțiuni (de exemplu anii 2023 și 2024 pentru statele realizate în septembrie 2025) au publicat cel puțin 3 articole ca prim-autor în reviste indexate ISI cu factor de impact semnificativ (zona galbena sau rosie), precum și pentru directorii / responsabili din partea UVT de granturi de cercetare naționale și internaționale;
- Susținerea apariției constante a Romanian Journal of Applied Psychology, promovarea ei la nivel intern și internațional, atragerea de articole valoroase în vederea indexării ISI;
- Sprijin logistic pentru organizarea de conferințe și evenimente la nivel național și internațional;
- Atragerea și/sau sprijinirea promovării în poziții de titulari ai Departamentului exclusiv a persoanelor externe și a membrilor cu performanțe superioare în cercetare.
- Organizarea unor întâlniri la nivel de Departament cu fiecare profesor invitat din străinătate.
- Promovarea Psihologiei ca știință prin dezbateri adresate publicului larg, pe teme de interes, direct, la radio sau TV, publicații în reviste specializate (cum ar fi revista Cariere, HR Manager).

O3.A. Resurse materiale. Consolidarea veniturilor și a resurselor de spațiu disponibile

Preambul. Strategia financiară a Departamentului de Psihologie se bazează pe veniturile bugetare și extrabugetare determinate de numărul de studenți, dar și pe suplimentarea veniturilor din granturi de cercetare sau alte programe finanțate la nivel național și european, respectiv organizarea de cursuri postuniversitare. De fapt, este impropriu să vorbim de o strategie financiară reală pentru că nu există o evidență a veniturilor, respectiv cheltuielilor la nivel de departament, ci la nivel de FSP.

Deși veniturile obținute din cercetare (inclusiv cele care privesc regia) nu intră momentan direct în bugetul departamentului, precum se întâmplă în alte țări, acestea influențează pozitiv, într-o manieră indirectă bugetul prin reducerea costurilor (de exemplu costuri de deplasare, costuri cu achiziționarea de cărți și echipamente, costuri pentru dotarea spațiilor). La acestea s-ar putea adăuga veniturile provenite din servicii (de exemplu, contracte de cercetare solicitate de terți / subcontracte). Desigur, balanța venituri – cheltuieli a Departamentului este influențată pozitiv de

cele 8 posturi de asistent din Statul de funcții care sunt acoperite prin activitatea doctoranzilor, derulate în contul burselor doctorale.

În privința spațiilor, consider că împreună cu viitoarea conducere a facultății, va trebui să intensificăm demersul de lobby pentru obținerea unor spații suplimentare. Mă refer aici, îndeosebi la obținerea a 1-2 săli de seminar suplimentare, de o capacitate mai mare pentru anul 2 și 3 al programului de licență în limba engleză care vor intra, rând pe rând pe rol, în viitorii doi ani.. Este important și un plan fezabil de dotare a spațiilor de cercetare și a laboratorului de Informatică în cadrul Institutului de Studii și Cercetări Psihologice cu sediului de pe str. Paris, nr. 1.

Rezultate așteptate (termen de realizare, estimat)

R1. Obținerea a cel puțin 1 spațiu suplimentar pentru derularea activităților didactice de la programul în engleză de licență (octombrie 2024);

R2. Dotarea unui laborator de cercetare în psihologie cu aparatură modernă pentru cercetările din domeniul psihologiei cognitive și al neuroștiințelor (octombrie 2024);

R3. Menținerea și chiar creșterea finanțărilor atrase de membrii Departamentului de Psihologie prin granturi sau contracte de cercetare / implementare câștigate în perioada 2023-2027 față de perioada 2019-2023 (octombrie 2027);

R4. Dotarea unui laborator de informatică pentru uzul exclusiv al studenților de la Psihologie (de la ambele specializări) la disciplinele de specialitate (legate de programare, statistica, analiza superioara a datelor s.a.) (octombrie 2024).

Măsuri de sprijin în atingerea rezultatelor menționate

- Facilitarea diminuării activităților didactice în regim plata cu ora în favoarea derulării de ore suplimentare remunerate prin contracte de cercetare, măsură ce va avea efecte benefice inclusiv asupra dinamicii performanței legată de cercetare;
- Atragerea de tineri motivați și talentați pe posturi de asistent de cercetare pe perioadă determinată care să fie angrenați în cercetare și să le fie monitorizate performanțelor acestora anual;
- Atragerea de cercetători la nivel de post-doctorat specializați în neuroștiințe și psihologie cognitivă pentru a dezvolta grupuri de cercetare în domenii specifice;
- Deschiderea unor parteneriate inter-disciplinare cu alte specializări din UVT dar și din comunitatea științifică din Timișoara (medicina, arhitectura, ș.a.) și aplicarea pentru finanțări mai complexe;
- Inițierea și cultivarea parteneriatelor internaționale și aplicare la proiecte de finanțare de mai mare anvergură, împreună.

O3.B. Resurse umane. Recrutare, promovare și recompensarea personalului performant

Preambul. Departamentul de Psihologie are în compoziția sa un număr de 21 titulari, dintre care nu mai puțin de 15 se află în poziții de profesor sau conferențiar. Numărul titularilor poate fi suplimentat, în funcție de dinamica personalului existent, dar fără a se înregistra o creștere mai mare de 30% (25-26 de titulari). De asemenea, avem 3 asistenți de cercetare și un asistent universitar

angajați pe o perioadă determinată. Avem deja 10 titulari ai departamentului care au dreptul de coordonare a doctoratelor în Psihologie. Însă, avem nevoie, din ce în ce mai acut, de personal care să susțină activitatea de seminar și lucrări practice la ciclu licență, în contextul creșterii numărului de studenți, respectiv al numărului de grupe și al inițierii noului program de licență în psihologie în limba engleză. Acoperirea acestor activități didactice este realizată de către doctoranzii cu frecvență ce se înscriu la Școala Doctorală în Psihologie.

Promovările se vor face exclusiv pe baza performanței științifice demonstrate, conform punctajelor stabilite de CNATDCU. Astfel, posturile vacante vor fi scoase la concurs pentru pozițiile de lector, conferențiar și profesor doar dacă candidatul face dovada că îndeplinește punctajul standard cerut de CNATDCU cel târziu la data de 15 septembrie (premergătoare finalizării statului de funcții pentru noul an universitar). Ideal este ca punctajul să fie cel puțin cu 30% mai mare decât standardul minim, mai ales la I1. Creșterea numărului de titulari din departament se va baza, în principal, prin angajarea pe perioadă nedeterminată a colegilor care au performat în posturile anterioare, dar și aducerea persoanelor mature științific din exterior (preferabil din străinătate).

În ceea ce privește atestatul de abilitare, politica va fi aceea de a încuraja orice membru al Departamentului de a obține dreptul de a conduce doctorate. În cazul ipotetic al existenței mai multor colegi care doresc să promoveze în același an universitar, în condițiile existenței unor restricții de ordin financiar sau decizional impuse de conducerea UVT sau a Facultății de Sociologie și Psihologie, prioritate vor avea candidații care dețin atestatul de abilitare, iar drept criteriu suplimentar de departajare voi apela la punctajul CNATDCU obținut, pentru a acorda întâietate candidatului care obține punctajul cel mai mare.

În ceea ce privește recompensarea performanței profesionale, aceasta se face prin salarii diferențiate în raport cu performanța individuală și prin acordarea gradațiilor de merit o dată la 5 ani, raportând performanța individului la standardul așteptat în funcție de poziția pe care o ocupă, pe baza grilei de performanță adoptată anterior.

Rezultate așteptate (termen de realizare, estimat)

R1. 2 noi membrii abilitați ai Departamentului de Psihologie (octombrie 2027);

R2. Angajarea a 2 asistenți de cercetare pe o perioadă determinată, din 2 în 2 ani;

R3. Angajarea a 4 membri noi ai Departamentului, pe post de asistent/lector (octombrie 2027);

R4. 2 promovări pentru poziții de profesor, 2 promovări pe poziții de conferențiar și o promovare pe post de lector (octombrie 2027).

R5. Angajarea a 2 asistenți universitari pe perioadă determinată (octombrie 2024).

Măsuri de sprijin în atingerea rezultatelor menționate

- Evitarea conflictelor de interese în stabilirea comisiilor de concurs;
- Monitorizarea performanței prin întâlniri anuale cu fiecare membru al Departamentului;
- Sprijinirea obținerii atestatului de abilitare pentru colegii care îndeplinesc condițiile de abilitare;

- Asigurarea lobby-ului necesar pentru promovării în cadrul Facultății de Sociologie și Psihologie și în raport cu conducerea UVT;

4. Consolidarea poziției Departamentului de Psihologie în structurile și funcțiile de conducere ale UVT

Preambul. Dincolo de performanța singulară a unui Departament și de existența unui anumit confort financiar, o variabilă importantă în reușita oricărui demers constructiv în următorul mandat o constituie accesul la puterea decizională, accesul la resursele instituționale și posibilitatea de a acționa convergent, în vederea dezvoltării instituționale a UVT și a Departamentului de Psihologie.

În consecință, Departamentul va sprijini accesul oricărui membru al său în structuri și funcții de conducere. Acest lucru va constitui o resursă valoroasă în încercarea de a extinde principiile, valorile și dezideratele promovate de Departamentul de Psihologie, inclusiv prin acest proiect managerial, la alte departamente și / sau facultăți.

Rezultate așteptate

R1. 1 membru în funcție de conducere la nivelul Facultății (preferabil Decanul);

R2. 4 membri în Consiliul Facultății care împărtășesc viziunea exprimată în acest proiect managerial;

R3. 1 membru în Senatul UVT care să fie implicat activ în activitatea decizională.

R4. 1 sau 2 membrii în structurile de conducere UVT care să sprijine dezvoltarea instituțională la nivel de Facultate și de Departament.

Măsuri de sprijin în atingerea rezultatelor menționate

- Participarea activă la dezbaterile incluse în procesul legislativ și discuții în interiorul Departamentului cu privire la oportunitatea formulării de recomandări privind opțiunea de vot, în funcție de agenda candidaților la pozițiile de senator, respectiv rector;
- Participarea activă la dezbaterile din facultate cu privire la alegerile ce vizează ocuparea unui loc în funcțiile de conducere la nivel de Facultate (consiliu, decanat);
- Promovarea pe canale electronice a oricăror opinii sau propuneri venite din partea candidaților proprii și a candidaților din celelalte departamente din facultate, pentru a identifica candidații care împărtășesc cele mai multe dintre ideile și măsurile cuprinse în acest program.
- Inițierea unor discuții privind reorganizarea instituțională a Facultății de Sociologie și Psihologie.

CONCLUZII

Ultima ierarhizare oficială a domeniilor de studiu plasează programele derulate de către Departamentul de Psihologie ca fiind programe de tip A (de excelență). Acesta este rezultatul unui efort colectiv care ne onorează, dar în același timp ne obligă, cel puțin să păstrăm această clasare meritorie și avansul obținut prin efortul tuturor. De aceea, ne dorim ca în următorul mandat să continuăm lucrurile bune din zona academică și a cercetării, să ne consolidăm poziția în raport cu celelalte departamente din țară și să ne dezvoltăm profesional. Mai mult, pentru a menține ritmul va fi nevoie de efort și timp suplimentar alocat publicării. Modalitatea identificată pentru a câștiga timp este de a reduce din timpul alocat unei a doua norme de predare și de a-l transfera în zona cercetării. Aceasta se poate realiza cu ajutorul doctoranzilor care să preia o parte din orele de seminar, așa cum am procedat și în ultimii ani. Această măsură se poate realiza prin investiția în tineri, prin mentorat pe parte didactică și de cercetare. De asemenea, ne bazăm și pe *pepiniera departamentului* de asistenți de cercetare angajați pe perioadă determinată și a asistenților universitari. Un portofoliu crescut în domeniul cercetării aduce atât venituri suplimentare (din granturi și salarii diferențiate), cât și oportunitatea de a evolua mai rapid profesional, prin valorificarea rezultatelor științifice obținute.

În plan didactic, ar trebui pus mai mult accent pe dezvoltarea de competențe a absolvenților, inclusiv a celor de tip transversal, menite să asigure o adaptare mai bună în diverse domenii ocupaționale și o integrare eficientă a absolvenților noștri pe piața muncii. Și la nivelul cadrelor didactice e nevoie de investiție permanentă de efort în actualizare stilurilor de predare și evaluare, cu accent pe partea practică.

O dată cu inițierea programului de licență în limba engleză, e nevoie de o deschidere mai mare spre mediul internațional, pentru a atrage studenți internaționali, dar și spre colaborări cu specialiști din alte universități atât în plan didactic, cât și de cercetare.

La nivel interpersonal, spiritul de echipă este elementul ce asigură succesul la nivel de grup, dar cu beneficii directe și indirecte la nivel personal în activitatea noastră. De aceea, consolidarea colaborărilor între colegi, alături de colaborările externe pentru deschiderea de noi direcții de cercetare, sunt dezideratele mele în raport cu relațiile interpersonale din cadrul Departamentului.

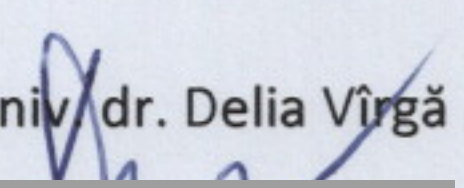
Personal sunt pregătită să pun în aplicare ideile menționate aici, pentru a contribui alături de voi la dezvoltarea Departamentului de Psihologie în direcția viziunii noastre, aceea de a face din Departamentul de Psihologie din UVT un jucător cu impact la nivel național și cu contribuții constante și consistente la fluxul cunoașterii în plan internațional.

Pentru aceasta, dragi colegi, am nevoie de votul vostru!

Timișoara,

12.10.2023

Prof. univ. dr. Delia Virgă



Curriculum vitae Europass

Informatii personale

Nume/Prenume

Adresa

E-mail

Cetatenia

Data nasterii

Sex

Virgă Delia Mihaela

Experienta profesionala

Perioda

Functia sau postul ocupat

Principalele activitati si
responsabilitati

10. 1997 - prezent

Preparator, asistent, lector, conferentiar universitar iar **din 2018 –prezent profesor universitar**
Am susținut seminarii de Psihologia muncii și organizațională, Statistică psihologică, Psihologie
experimentală și Metodologia cercetării.

În prezent sunt titularul cursurilor de *Psihologie Experimentală* și *Psihologie Organizationala* (la
nivel de licență), precum și a cursurilor *Analiza muncii și proiectarea fișelor de post*, *Selectia și
evaluarea performanțelor* și *Diagnoza și Interventie Organizationala* (la programele masterale)

Director al programului masteral de Psihologia Muncii, Organizationala și Transporturi (2014-
prezent)

Director Departament Psihologie (2015-prezent)

Din iunie 2016 - Abilitare ca și coordonator de doctorat in domeniul Psihologiei, in Scoala
Doctorala in Psihologie din UVT

Cercetări:

– 4 granturi de tip CNCSIS ca director de proiect (PI) și 2 ca membru in echipa; doua granturi
internationale coordonate, ca director de proiect (RSS - Praga, Cehia; Erasmus IP);

- expert pe termen lung in 8 proiecte POSDRU și POCU și expert pe termen scurt in 7 proiecte
Cărți – doua carti de autor, o carte coautor, colaborari la trei manuale, coordonator volum, colaborari
la 2 cursuri, 21 capitole de carte;

Articole publicate – 35 in reviste nationale și 45 in reviste internationale;

Comunicari stiintifice – 35 la sesiuni nationale și 22 la sesiuni internationale

Departamentul de Psihologie, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Universitatea de Vest,
Timișoara

Învățământ superior

2010 - prezent

Psiholog principal – cu drept de libera practica in psihologia muncii / organizationala și a serviciilor
(cu atestat de psiholog principal din 2006 și cu drept de supervizare din 2014)

Servicii de evaluare psihologica in vederea selectiei de personal, proiecte de recrutare și selectie
pentru poziții manageriale și la nivel de expert în companii multinaționale, consultanta
organizaționala in implementarea proceselor de evaluare a performanțelor, evaluări de tip feedback
360 de grade, consultanta in domeniul resurselor umane, diagnoza organizationala și interventii
organizaționale pentru diminuarea fluctuatiei de personal și cresterea starii de bine a angajatilor
Proiecte de selectie a membrilor Consiliilor de Administrație

Cabinet Individual de Psihologie Delia Virga

Consultanta in resurse umane

Numele și adresa angajatorului

Tipul activitatii sau sectorul de
activitate

Perioada

Functia sau postul ocupat

Principalele activitati și
responsabilitati

Numele și adresa angajatorului

Tipul activitatii sau sectorul de

activitate	
Perioada	2002-2010
Functia sau postul ocupat	Managing Partner
Principalele activitati si responsabilitati	- am elaborat si implementat strategia de selecție a personalului (etape ale selecției, baterii de probe, instruirea interviuatorilor), pe baza unor studii specifice. - contracte de recrutare și selecție de personal pentru diferite poziții: de la entry level, la management de nivel mediu pentru mai mulți clienți din industria IT&C, telecomunicatii, construcții și instalații metalice, producție, la nivel național și internațional. - am proiectat si implementat sisteme de evaluare a performantelor (proiectare sistem de evaluare, elaborare procedura de evaluare, instruire periodica a evaluatorilor) - am participat la realizarea de studii de satisfacția muncii, precum si diagnoze organizationale - am realizat evaluari psihologice in vederea avizarii conducatorilor auto, - am realizat o analiza a comportamentului de risc intr-o organizatie de servicii de telecomunicatii - am oferit servicii de coaching pentru managementul unei companii multinationale
Numele si adresa angajatorului	PDV Consulting SRL Timișoara
Tipul activitatii sau sectorul de activitate	Consultanta in resurse umane si dezvoltare oranzationala
Perioada	1999 - 2002
Functia sau postul ocupat	Trainer colaborator
Principalele activitati si responsabilitati	- participare ca trainer pentru programe de soft skills (Managementul timpului, leadership, orientarea spre client, ș.a.) pentru grupe de participanți din companii multinaționale. - realizarea un studiu intern vizând motivația și satisfacția în muncă a angajaților Consilium. - participare la studii de analiză a nevoilor de training si elaborare de materiale teoretice, studii de caz și aplicații practice pentru activitatea de training
Numele si adresa angajatorului	Consilium SRL Timisoara, firmă româno-olandeză de training și consultanță în dezvoltare organizațională
Tipul activitatii sau sectorul de activitate	consultanta
Perioada	1996-1997
Functia sau postul ocupat	Psiholog
Principalele activitati si responsabilitati	Am participat la realizarea unui studiu de piață la nivel național pentru producția de auxiliari, sondaje de opinie pre-electorale, consultanta
Numele si adresa angajatorului	HB PsihoSocial Consulting SRL, Timișoara
Tipul activitatii sau sectorul de activitate	Consultanta organizationala
Educatie si formare	
Perioda	1999 -2006
Calificarea / diploma obtinuta	Doctor in Psihologie (cu distictia <i>Cum laude</i>)
Domenii principale studiate / competente dobindite	Domeniul Psihologia Muncii și Organizațională, coordonator prof. univ. dr. Horia D. Pitariu
Numele si tipul institutiei de invatamint / furnizorului de formare	Universitatea Babeș - Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Cluj Napoca
Nivelul de clasificare a formei de invatamint / formare	A
Perioda	1991 -1996
Calificarea / diploma obtinuta	Licenta
Domenii principale studiate / competente dobindite	Domeniul Psihologie
Numele si tipul institutiei de invatamint / furnizorului de formare	Universitatea de Vest, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Secția Psihologie

Aptitudini si competente personale

Limba materna

Limbi straine cunoscute

Autoevaluare

Nivel european (*)

Limba engleza

Limba franceza

Româna

Comprehensiune		Vorbit		Scris
Abilitati de ascultare	Abilitati de citire	Interactiune	Exprimare	
C1	C1	B2	B2	B2
A2	B1	A1	A2	B1

(*) Cadrului european de referință pentru limbi

Competente si abilitati sociale

Comunicativa, sociabila, perseverenta, riguroasa, bune abilitati de relationare, rabdatoare

Competente si aptitudini organizatorice

Planificata, organizata in munca, orientate spre rezultate, abilitati de control si coordonare
Rigoare metodologica, abilitati de intervievare, capacitate de intelegere sistemica a organizatiilor, experienta de management de proiect

Competente si cunostinte de utilizare a calculatorului

MS Office (Word, Excel, Power Point)
SPSS x.0, AMOS, Internet

Alte competente si aptitudini

- 2019-prezent - membru in EFPA Standing Committee for Work and Organizational Psychology
- in 2016 membru in comitetul științific al *Conferinței Europene de Psihologia Personalității*
- in 2016 membru in comitetul științific al International Conference *From Individual to Society - Applied Psychology for a Sustainable Community*
- din 2015 - 2017 - președinte APIO (Asociata Psihologilor Industriali/Organizationali din România)
- din 2013-2022– membru in *Comisia de Psihologia Muncii, Transporturi si Servicii* pentru acordarea dreptului de libera practica de la Colegiul Psihologilor din Romania
- 2012 – presedintele comitetului de organizare *Conferinței Naționale de Psihologia Muncii - Organizațională "Alexandru Roșca"*, Timisoara
- 2019 – Speaker invitat la Conferinta *Womening in Tech* – Porche Romania, iulie, Cluj Napoca
- 2019 – Speker invitat la ESTW6 cu tema „Emotional intelligence and happiness in the digital age” , - aprilie, Timisoara
- 2018 – Speaker invitat la Conferina TEDx – februarie, Cluj Napoca
- 2018 – Speaker invitat la Conferinta HR Summit – aprilie, Timisoara
- 2016 – Keynote speaker la Conferinta Internationala de Psihologie Militara, Bucuresti
- 2014 - invitat State of the Arts – Conferinta Nationala a Asociatiei de Psihologia Muncii/Organizationala – Sibiu;
- 2009 - speaker invitat la Conferinta Business Edu – Psihologia la locul de munca cu tema: *Schimbarea organizationala: de la incalcarea contractului psihologic la paradoxul angajabilitatii*
- 2011 – visiting professor la Tilburg University, Departamentul de Psihologie, Olanda
- 2011 – membru în echipa de realizare a documentului APIO: „*Competențele psihologului specializat în psihologia muncii organizațională și transporturi din România*” document adoptat ulterior de Colegiul Psihologilor din Romania.
- Din 2010-2012– co-editor la Revista *Psihologia Resurselor Umane*; Intre 2012-2014 - editor la Revista *Psihologia Resurselor Umane* – indexata 3 BDI (EBSCO, PsychINFO, DOAJ)
- Din 2006 - prezent, membru in colectivul redactional al Revistei de Psihologia Aplicata, Timisoara
- Intre 2003-2007 - membru in colectivul redactional al revistei Psihologia Resurselor Umane, Cluj Napoca
- Organizator Symposium la Conferinta APIO, 2010 cu tema *Masuri implicite ale personalitatii*
- Organizator workshop cu tema *Implementarea politicilor de resurse umane in consultanta si practica organizationala* – Conferinta Nationala de Psihologie, 2008
- Licentiata metoda LIFO, Consilium, Bucuresti, 2002
- Septembrie 2000, curs "Influența conflictelor organizaționale în dezvoltarea organizațiilor", lector în cadrul "*Școlii de Vară de Psihologia Marketingului*"- Predeal, organizată de Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Babeș-Bolyai

2017- Prezent- Evaluator UEFISDI pentru proiecte de cercetare postdoctorale si tinere echipe
2016 – prezent - Revizor ad-hoc pentru reviste ISI
2021-prezent - Editor asociat reviste indexate WoS

Apartenența la societăți științifice sau profesionale

- Membru al Comitetului Director al Asociației Psihologilor din România (din 2017-prezent),
- Membru in Colegiul Psihologilor din Romania din 2006; din mai 2013-2022 membru in Comisia de Psihologia Muncii, Transporturi si Servicii
- Membru fondator al Asociației Psihologilor Industriali și Organizaționali din 2000, Secretar APIO din 2010-2013, presedinte-elect din 2013-2015, presedinte 2015-2017,
- Membru al EAWOP, Asociația Europeană de Psihologia Muncii și Organizațională din 2003-prezent
- 2011 - 2015 – presedinte Centru Euroregional de Psihologie Aplicata, Timisoara

Premii

- Premiul „Horia D. Pitariu” (2018) pentru cel mai bun articol ISI din domeniul psihologiei muncii si organizationale al unor autori romani;
- Premiul I conferit de Asociația Psihologilor din Banat pentru psihologi debutanți (1997), pentru lucrarea „Manifestări ale puterii și modalități de abordare a conflictelor în organizații” (co-autor Petru Vîrgă), prezentată la Simpozionul Național de Psihologie Aplicată, martie 1997, Timișoara, organizat de Asociația Psihologilor din Banat și de Catedra de Psihologie din Universitatea de Vest Timișoara și publicată în "Lucrările Primului Simpozion Național de Psihologie Aplicată", 1999, Eurobit, Timișoara,
- Premiul II conferit de Editura Sedona la Concursul de Manuscrise din iulie 1996, la secțiunea "Top manager" pentru cartea *Provocările managementului: Puterea și Conflictul*, coautor Petru Vîrgă publicată apoi de Editura Sedona, Timișoara, 1998, 211 pagini

Proiecte

Manager de proiecte de cercetare

1999-2000, RSS Scheme Grant finantat de Open Society Foundation, Prague, Czech Republic (769/1999). Titlu grant: *Implications of the Conception of Organizational Conflict on Organizational Development in Romania*,

2000-2001, CNCSIS Grant de tip T (pentru tineri cercetători). *Soluționarea conflictelor ca predictor al eficienței decizionale în organizațiile în dezvoltare*,

2001-2002, ANSTI Grant tip At (pentru tineri cercetători) *Implicații ale mecanismelor de coping în eficiența decizională din organizațiile în schimbare* (168/5),

2007–2008, CNCSIS Grant tip At (pentru tineri cercetători). *O aplicatie software pentru optimizarea cercetarii în psihologie. Analiza puterii statistice* (At 52, 75/2007)

2020-2023, UEFISCDI Grant PCE-2020-134 *Succes prin utilizarea punctelor forte. Valorificarea comportamentelor proactive pentru creșterea stării de bine și a performanței angajaților*, PN-III-P4-ID-PCE-2020-1880

Manager proiecte aplicative

2009-2010, ERASMUS IP Grant - *Transparency, democracy, and global governance. An European Perspective* (69/31.08.2009). Buget 94.000 Euro

Membru in proiecte

2009-2011, membru in echipa de proiect CNCSIS IDEI grant nr. 1076 – *Măsuri implicate ale personalității*

Din 2014-2015, membru in echipa de proiect POSDRU grant nr. 136957/161- *Consilierea carierei si servicii de practica profesionala in psihologie*

2018 - membru in echipa de proiect POCU, grant nr. 103886 - *START-UP BANAT*

2018 - membru in echipa de proiect POCU, grant nr. 82/3/7/104013

2018 - membru in echipa de proiect CNFIS-FDI, grant nr. 2018-0063, *UVT teaching brand - un*

Permis de conducere Categoria B, din 1991

Informatii suplimentare Căsătorită, un copil

Anexe Lista lucrarilor publicate

Selectie articole ISI

Virga, D., Rusu, A., Pap, Z., Maricuțoiu, L., & Tisu, L. (2023). Effectiveness of strengths use interventions in organizations: A pre-registered meta-analysis of controlled trials. *Applied Psychology*. DOI: 10.1111/apps.12451

Tisu, L., & **Virgă, D.** (2021). Growth Opportunities and Entrepreneurial Performance: Testing Strengths Use and Meaning-Making as Moderators of the Relationship. *Journal of Career Development*, 08948453211037397.

Tisu, L., Rusu, A., Sulea, C., & **Virgă, D.** (2021). Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance: A Contextualized View. *Psychological Reports*, <https://doi.org/10.1177/0033294121997783>

Matei, A., Maricuțoiu, L. P., & **Virgă, D.** (2021). For better or for worse family-related well-being: A meta-analysis of crossover effects in dyadic studies. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13, 357-376, <https://doi.org/10.1111/aphw.12253>

Stan, R. & **Virgă, D.** (2021). Psychological needs matter more than social and organizational resources in explaining organizational commitment. *Scandinavian Journal of Psychology*. On-line first, DOI: 10.1111/sjop.12739

Bălăceanu, A., **Virgă, D.**, & Sârbescu, P. (2021). Psychometric Evaluation of the Proactive Vitality Management Scale: Invariance, Convergent, and Discriminant Validity of the Romanian Version. *Evaluation & the Health Professions*, <https://doi.org/10.1177/0163278721998421>

Pap, Z., **Virgă, D.**, Lupșa, D., & Crașovan, M. (2021). Building more than knowledge: Teacher's support facilitates study-related well-being through intrinsic motivation. A longitudinal multi-group analysis. *Learning and Individual Differences*, 88, <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102010>

Secosan, I., **Virga, D.**, Crainiceanu, Z. P., Bratu, L. M., & Bratu, T. (2020). Infodemia: Another Enemy for Romanian Frontline Healthcare Workers to Fight during the COVID-19 Outbreak. *Medicina*, 56(12), 679-688. <https://doi.org/10.3390/medicina56120679>

Virgă, D., Pattusamy, M., & Kumar, D. P. (2020). How psychological capital is related to academic performance, burnout, and boredom? The mediating role of study engagement. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01162-9>

Virga, D., Maricuțoiu, L.P., & Iancu, A. (2020). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials, *Current Psychology*. Doi: 10.1007/s12144-019-00438-z

Virgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. *The Journal of Psychology*, 153, 383-401. Doi: 10.1080/00223980.2018.1542375

Lupșa, D., **Virgă, D.**, Maricuțoiu, L.P., & Rusu, A. (corresponding author) (2019). Increasing Psychological Capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology: An International Review*, doi: 10.1111/apps.12219

Virga, D. & Rusu, A. (2018). Core self-evaluations, job search behaviour and health complaints: the mediating role of job search self-efficacy. *Career Development International*, 23, 261-273. doi: 10.1108/CDI-11-2017-0208,

Curșeu, P. L., Ilies, R., **Virgă, D.**, Maricuțoiu, L., & Sava, F. A. (2018). Personality characteristics that are valued in teams: Not always "more is better"? *International Journal of Psychology*, Doi: 10.1002/ijop.12511

Virga, D., De Witte, H., & Cifre, E. (2017). The role of perceived employability, core self-evaluations, and job resources on health and turnover intentions. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 151, 632-645. doi: 10.1080/00223980.2017.1372346,

Virga, D., Iliescu, D. (2017). The well-being of Romanian workers in Spain: antecedents and moderators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 149-159. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1225728>,

Virga, D., Horga, A., Iliescu, D. (2015). The moderating role of work-life imbalance between resources and work engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 14, 80-90. doi: 10.1027/1866-5888/a000135

Sulea, C., van Beek, I., Sarbescu, P., **Virga, D.**, Schaufeli, W. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.018>

Data

11/09/2023

Semnatura



Declarație

Subsemnata Delia Vîrgă, profesor universitar doctor la Departamentul de Psihologie din Facultatea de Sociologie și Psihologie din Universitatea de Vest din Timișoara, declar pe propria răspundere că nu am fost lucrător sau colaborator al Securității.

Timișoara,

12.10.2023

Semnatura

