

**Concurs pentru ocuparea, pe durată nedeterminată,
a două funcții contractuale de execuție vacante din cadrul aparatului propriu al
Consiliului Superior al Magistraturii - consilier gradul I
în cadrul Compartimentului de psihologie a personalului**

Proba scrisă - 01 februarie 2023

VARIANTA 1 – BAREM

1. Descrieți dimensiunea psihologică a procesului de adaptare profesională. – 25pct

pag. 259, subcapitolul 8.2.1.2 „Dimensiunea psihologică” din cap. 8 „Adaptarea profesională” din Introducere în psihologia muncii, Marian Popa, ed. Polirom, 2008

Răspuns

Din perspectivă psihologică, adaptarea se traduce în special prin procese și trăiri subiective asociate modului de realizare a parametrilor impuși ai activității. Angajatul „se simte adaptat” atunci când are sentimentul atingerii obiectivelor de performanță pe care și le-a propus. Desigur, el are în vedere performanța normată de organizație, dar o traduce în plan individual, în conformitate cu capacitățile și propriul nivel de aspirații. Atunci când există discordanțe între nivelul de aspirație individual și performanța normată, este posibil ca adaptarea să fie compromisă, chiar și atunci când subiectul își propune mai mult decât i se cere. **8pct**

Un angajat adaptat este unul satisfăcut de ceea ce a realizat și care are, în același timp, o imagine pozitivă a traiectoriei sale viitoare în profesie. Aceasta înseamnă că, din punct de vedere psihologic, adaptarea are și o semnificație „prospectivă”. **2pct**

Dacă pentru organizație adaptarea se măsoară prin ceea ce se realizează „acum și aici”, pentru angajat, adaptarea se traduce și printr-o percepție pozitivă a viitorului. Cel mai evident exemplu este situația apropierei pensionării, mai ales în profesii cu nivel ridicat de solicitare, unde chiar și angajații cu o condiție fizică bună încep să manifeste o diminuare a performanței profesionale doar ca urmare a limitării perspectivei temporale, cu efecte inevitabile asupra intensității mobilizării și nivelului de aspirații. **7pct**

În mod obișnuit, psihologia utilizează pentru disponibilitatea de performanță individuală conceptul de **aptitudine**. Semnificația de bază a acestuia este de natură prognostică. **2.5pct**

Aptitudinea este definită ca un complex de caracteristici psihice, relativ stabile, care justifică aprecierea unui anumit grad de adaptare la anumite solicitări, în viitor. **2.5pct**

Adaptarea are o semnificație preponderent diagnostică. Ea definește nivelul actual de performanță. Diferențele semnificative nu trebuie exagerate, termenul de adaptabilitate, cu semnificația de potențial de adaptare se suprapune în bună măsură cu noțiunea de aptitudine. **3pct**



2. Asociați afirmațiile din coloana A cu afirmațiile din coloana B astfel încât să alcătuiți enunțuri corecte. Utilizați un nr. ctr. din stânga asociat cu un indicativul din dreapta tabelului astfel încât, pe foaia de răspuns să aveți perechi de cifre și litere, ca în exemplul următor: 3-J, 10-D. – 20 pct.

pag. 96-108, cap. 5 „Tehnici și metode în examinările psihologice” din Manual de psihologia muncii și organizațională, Zoltan Bogathy (coord), ed. Polirom, 2004

Răspuns

Nr. ctr. – Indicativ	Nr. ctr. – Indicativ	Nr. ctr. – Indicativ
1. – F	8. – M	15. – K
2. – I	9. – R	16. – G
3. – J	10. – L	17. – D
4. – N	11. – S	18. – H
5. – P	12. – T	19. – O
6. – Q	13. – A	20. – C
7. – B	14. – E	

3. Stabiliți dacă următoarele afirmații sunt adevărate sau false. (2 pct./afirmație)– 20 puncte.

pag. 57-63, cap. 3 „Analiza muncii” din Manual de psihologia muncii și organizațională, Zoltan Bogathy (coord), ed. Polirom, 2004

3.1. A – 2pct	3.6. A – 2pct
3.2. A – 2pct	3.7. A – 2pct
3.3. A – 2pct	3.8. F – 2pct
3.4. F – 2pct	3.9. F – 2pct
3.5. A – 2pct	3.10. A – 2pct.



4. Prezentați două exemple cu moduri de formulare a întrebărilor în tehnica sociometrică. – 20 p

pag. 224, capitolul 3.5 „Analiza comunicării organizaționale” din Evaluarea psihologică a personalului, Ticu Constantin, ed. Polirom , 2004

Răspuns

A. Cu care dintre colegii Dvs. puteți comunica cel mai ușor , este deschis, puteți realiza un schimb de informații profesionale util ? 10p		
Locul	Numele și prenumele	De ce? (motivația răspunsului în termeni de calitate/defecte)
I.		
II.		
B. Cu care dintre colegii Dvs. nu puteți comunica ușor , nu este deschis, nu puteți realiza un schimb de informații profesionale utile? 10p		
Locul	Numele și prenumele	De ce? (motivația răspunsului în termeni de calitate/defecte)
I.		
II.		

5. Descrieți standardul etic specific privind evaluarea și diagnoza psihologică referitor la condițiile de utilizare a instrumentelor psihologice, astfel cum este reglementat în Hotărârea nr. 1/2018 a Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Codului Deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică. – 15 pct

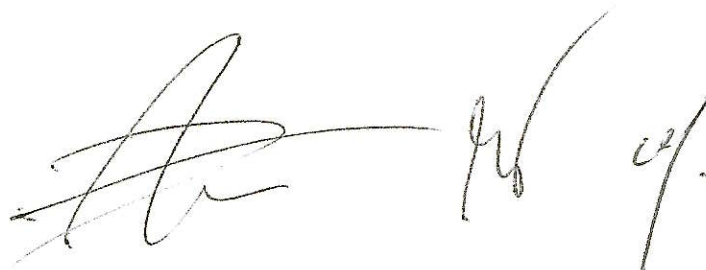
Răspuns

Psihologii vor utiliza (administra, calcula scorul, interpreta) metodele și tehnicile de evaluare în conformitate cu manualele de aplicare ale instrumentelor respective și într-un mod adecvat scopului evaluării. **4pct**

Psihologii utilizează instrumente de evaluare ale căror caracteristici (validitate, fidelitate) au fost stabilite pentru populația testată. Atunci când validitatea și fidelitatea nu sunt cunoscute pentru populația testată, psihologii precizează limitele rezultatelor și interpretărilor derivate din absența acestor informații. **8pct**

Psihologii respectă legislația în vigoare cu privire la drepturile de autor și de proprietate intelectuală pentru instrumentele de evaluare folosite. **3pct**

Comisia de concurs



**Concurs pentru ocuparea, pe durată nedeterminată,
a două funcții contractuale de execuție vacante din cadrul aparatului propriu
al Consiliului Superior al Magistraturii- consilier debutant
în cadrul Compartimentului de psihologie a personalului**

Proba scrisă - 01 februarie 2023

VARIANTA 2 - BAREM

- 1. Descrieți structura sociogramei, produs de analiză a rezultatelor colectate cu ajutorul tehnicii sociometrice. -20p**

pag. 225, capitolul 3.5 „Analiza comunicării organizaționale” din Evaluarea psihologică a personalului, Ticu Constantin, ed. Polirom , 2004

Răspuns

Analiza rezultatelor permite realizarea unei sociograme, adică o reprezentare grafică a poziției fiecărui membru în cadrul colectivului, poziție stabilită în funcție de numărul de acceptări și de respingeri primite. **4p**

Astfel persoanele care au fost numite frecvent pentru situația acceptare vor fi plasate central, iar progresiv, în cercuri concentrice din ce în ce mai largi, vor fi plasate celelalte persoane, în funcție de numărul de acceptări și de numărul de respingeri. **4p**

La periferie vor fi cei care acumulează cele mai multe respingeri, separat vor fi reprezentate persoanele neutre, cele la care s-au făcut puține referiri sau nu au fost numite niciodată. **4p**

Acest mod de reprezentare grafică permite vizualizarea persoanelor centrale (liderii de opinie), a subgrupurilor formate pe baze de afinități, preferințe, a persoanelor dificile care sunt respinse de toți membrii grupurilor etc. **4p**

Valoarea acestei probe constă în faptul că oferă informații despre starea reală, actuală a relațiilor dintre membrii unui colectiv, relații de care depind procesele de comunicare și colaborare. **4p**



2. Asociați afirmațiile din coloana A cu afirmațiile din coloana B astfel încât să alcătuiți enunțuri corecte. Utilizați un nr. ctr. din stânga asociat cu un indicativ din dreapta tabelului astfel încât, pe foaia de răspuns să aveți perechi de cifre și litere, ca în exemplul următor: 3-J, 10-D. – 20 pct.

pag. 96-108, cap. 5 „Tehnici și metode în examinările psihologice” din Manual de psihologia muncii și organizațională, Zoltan Bogathy (coord), ed. Polirom , 2004

Răspuns

Nr. ctr. – Indicativ	Nr. ctr. – Indicativ	Nr. ctr. – Indicativ
1. - F	8. - M	15. - K
2. - I	9. - R	16. - G
3. - J	10. - L	17. - D
4. - N	11. - S	18. - H
5. - P	12. - T	19. - O
6. - Q	13. - A	20. - C
7. - B	14. - E	

3. Stabiliți dacă următoarele afirmații sunt adevărate sau false. (2 pct./afirmație)– 20 puncte.

pag. 57-63, cap. 3 „ Analiza muncii” din Manual de psihologia muncii și organizațională, Zoltan Bogathy (coord), ed. Polirom , 2004

- | | |
|---------------|-----------------|
| 3.1. A – 2pct | 3.6. A – 2pct |
| 3.2. A – 2pct | 3.7. A – 2pct |
| 3.3. A – 2pct | 3.8. F – 2pct |
| 3.4. F – 2pct | 3.9. F – 2pct |
| 3.5. A – 2pct | 3.10. A – 2pct. |



4. Prezentați două exemple cu moduri de formulare a întrebărilor în tehnica sociometrică. – 20 p

pag. 224, capitolul 3.5 „Analiza comunicării organizaționale” din Evaluarea psihologică a personalului, Ticu Constantin, ed. Polirom , 2004

Răspuns

C. Cu care dintre colegii Dvs. puteți comunica cel mai ușor , este deschis, puteți realiza un schimb de informații profesionale util ? 10p		
Locul	Numele și prenumele	De ce? (motivația răspunsului în termeni de calitate/defecte)
I.		
II.		
D. Cu care dintre colegii Dvs. nu puteți comunica ușor , nu este deschis, nu puteți realiza un schimb de informații profesionale utile? 10p		
Locul	Numele și prenumele	De ce? (motivația răspunsului în termeni de calitate/defecte)
I.		
II.		

5. Descrieți standardul etic specific privind evaluarea și diagnoza psihologică referitor la gestionarea datelor de evaluare/diagnoza psihologică, astfel cum este reglementat în Hotărârea nr. 1/2018 a Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Codului Deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică. – 20 pct.

Răspuns

Datele de evaluare/diagnoză obținute pot fi scoruri brute și standardizate, răspunsurile clientului la stimuli sau la întrebările la test, notele, înregistrările și consemnările psihologului, declarațiile clientului, observațiile privind comportamentul clientului în timpul unei examinări. **5pct.**

Psihologii vor oferi datele obținute, sub formă de rezultate, clientului și, dacă este cazul, unor terți, numai cu consimțământul clientului sau fără acordul acestuia în situațiile prevăzute de reglementările legale în vigoare sau dispuse de instanța de judecată. **5pct.**

Psihologii vor evita să facă publice datele de evaluare/diagnoză obținute, cu excepția situațiilor prevăzute de reglementările legale în vigoare sau dispuse de instanța de judecată, protejând clientul de orice formă de exploatare, abuz și prevenind devalorizarea datelor de evaluare/diagnoză. **6pct.**

Datele de evaluare/diagnoză reprezintă proprietatea psihologului sau a instituției care realizează evaluarea/diagnoza și vor putea fi administrate și utilizate doar de către psihologi calificați în folosirea acestor instrumente. **4pct.**

Comisia de concurs