

Plan managerial
privind conducerea Facultății de Psihologie și
Științele Educației
pentru mandatul 2025-2029

Declarația de candidatură

Subsemnata, Delia Mihaela VÎRGĂ, posesor al CI cu seria [REDACTED], profesor universitar dr. în cadrul Departamentului de Psihologie al Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, din cadrul Universității de Vest din Timișoara, declar că doresc să candidez pentru ocuparea funcției de Decan al Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, mandatul 2025-2029.

Dosarul de candidatură conține:

- a) declarația de candidatură;
- b) curriculum vitae;
- c) lista lucrărilor științifice;
- d) programul managerial;
- e) lista propunerilor privind funcțiile de prodecan
- f) angajamentul privind efectuarea a cel puțin 25 ore de activitate managerială, pe săptămână, în facultate;
- g) declarația pe proprie răspundere în legătură cu existența sau inexistența calității de lucrător al Securității sau de colaborator al acesteia.

Timișoara
26.09.2025

Prof. univ. dr. Delia Mihaela VÎRGĂ

[REDACTED]

1

Introducere

În contextul dezvoltării continue a Universității de Vest din Timișoara și al nevoii de a răspunde cerințelor moderne ale domeniului educației și psihologiei, înființarea Facultății de Psihologie și Științe ale Educației reprezintă un pas strategic esențial. Acest plan managerial are scopul de a contura perspectivele și direcțiile fundamentale pentru conducerea acestei noi entități academice, asumându-și obiective ambițioase în vederea consolidării poziției sale ca centru de excelență în formarea profesională și cercetare. Decanul va avea responsabilitatea de a coordona eforturile comune ale tuturor actorilor implicați, promovând valori precum inovația, colaborarea și calitatea în procesul educațional și de cercetare, pentru a construi o instituție puternică și recunoscută la nivel național și internațional.

Fenomenul educațional, ca de altfel întreaga societate, se regăsește într-un proces tot mai alert de schimbare și transformare. La nivel național și local, elemente precum noua lege a învățământului superior din România nr. 199/2023, consolidarea și extinderea alianței UNITA, noua metodologie europeană de evaluare a cercetării, accentul pus pe componenta calitativă a acesteia, dar și noile standarde de evaluare a cercetării la nivel național, influența AI în educație și, nu în ultimul rând, nevoia tot mai pregnantă de la nivelul societății de a lua decizii și a propune soluții bazate pe dovezi științifice, sunt realități ce vor defini și vor influența fundamental evoluția și dinamica învățământului superior în general și a Universității de Vest în special în următorii 4 ani.

Actualul program managerial pornește de la prioritățile, obiectivele și măsurile propuse în Planul managerial al Rectorului Universității de Vest pentru perioada 2024-2029, la care se adaugă obiectivele particulare ale noii Facultății de Psihologie și Științe ale Educației elaborate în concordanță cu particularitățile și realitățile existente la nivelul celor trei departamente ale facultății.

Pentru că vom funcționa într-o structură nouă, prima etapă de dezvoltare a noii facultăți de Psihologie și Științe ale Educației va consta în integrarea celor trei departamente – Psihologie, Științe ale Educației și Pregătire a Personalului Didactic – prin crearea unei structuri colaborative și flexibile, care să valorifice complementaritatea specializărilor și să promoveze sinergii între diferitele domenii. Aceasta va sprijini nu doar dezvoltarea programelor academice și cercetării, ci și consolidarea unei culturi interdisciplinare și inovatoare. Iată câteva strategii pentru integrare:

1. Organizarea de seminare, workshop-uri și proiecte colaborative:
 - Încurajarea inițiativelor de cercetare și educație comună, pentru a dezvolta competențe multidisciplinare și pentru a răspunde nevoilor societății și pieței muncii.
 - Dezvoltarea de proiecte comune cu impact în comunitate și în sistemul educațional, implicând colaboratori din mediul academic, instituții educaționale și organisme publice.

2. Crearea unei structuri administrative performante:
 - Înființarea unor comitete de coordonare și consultare cu reprezentanți din toate cele trei departamente, pentru a asigura o comunicare eficientă și o strategie comună de dezvoltare.
 - Promovarea valorilor de colaborare, transparență și inovație prin întâlniri periodice și transparență decizională.
3. Crearea unui centru interdisciplinar de cercetare și inovare:
 - Înființarea unui centru dedicat cercetării și inovării în domeniile educației și psihologiei, care să implice membrii din toate cele trei departamente, facilitând proiecte de cercetare, aplicații pentru granturi și publicații științifice care să reflecte tematici multidisciplinare.
4. Dezvoltarea de programe educaționale și cercetare comune:
 - Elaborarea de oferte educaționale comune, precum masterate sau doctorate, care să combine elemente din psihologie și științe ale educației pentru o abordare holistică a formării profesionale.
 - Crearea unor module de curs trans-departamentale, în care studenții să dobândească competențe multidisciplinare relevante pentru piața muncii și pentru cercetarea științifică.

Prin aceste măsuri, departamentele pot coopera în mod armonios, contribuind la dezvoltarea academică și profesională a studenților și la consolidarea poziției facultății ca centru de excelență interdisciplinară.

În acest context, programul managerial propus pentru conducerea Facultății de Psihologie și Științe ale Educației în perioada 2025-2029 este elaborat și fundamentat în raport cu specificitatea și dinamica contextului educațional existent la nivelul universității noastre, dar și prin conectarea directă la cadrul și tendințele manifestate la nivel național, european și global. Astfel, planul propus va asigura atât stabilitate și echilibru la nivelul facultății, cât și un important caracter inovativ prin intermediul elementelor de noutate ce vor marca următoarea perioadă.

Fundamentat pe analiza SWOT a contextului actual, planul managerial propus pentru conducerea Facultății de Psihologie și Științe ale Educației în perioada 2025-2029 prezintă un set de obiective operaționalizate în măsuri, acțiuni și activități concrete pentru fiecare dintre dimensiunile educație, cercetare științifică, implicare în societate, performanță academică și sustenabilitate financiară.

I. EDUCAȚIE

I.1. Analiza situației facultății

Dimensiune centrală a învățământului universitar, educația reprezintă o caracteristică definitorie la nivelul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, atât prin calitatea actului didactic, cât și prin faptul că Departamentul de Științe ale Educației din cadrul FPSE reprezintă unul dintre principalii vectori de formare în domeniul educației, alături de Departamentul de Pregătire a Personalului Didactic (DPPD).

Privită într-un registru analitic, un prim **punct tare** îl reprezintă programele oferite. Acestea sunt cinci la nivel de licență și cinci la nivel de masterat și oferă o gamă cât se poate de diversă și variată, ce acoperă o multitudine de nevoie în materie de educație. Diversitatea programelor didactice este dublată și de un grad ridicat de atractivitate al acestora în rândul studenților, dovadă fiind faptul că două dintre programele propuse în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, programul de Psihologie în limba română și PIPP funcționează la capacitate maximă. În aceste condiții, creșterea atractivității programelor de școlarizare și a numărului de studenți interesați de anumite programe, a atras creșterea capacității de școlarizare pentru PIPP de la 100 la 120 de locuri. La DPPD se organizează programe de studii de masterat didactic și este posibilă organizarea în regim postuniversitar cu taxă a programelor psihopedagogice nivel I și nivel II.

Pentru a se adapta constant noilor cerințe existente pe piața educației universitare și pentru a putea fi perceput în continuare un furnizor de educație relevant, au fost propuse și programele cu predare în limba engleză. În acest sens, la nivelul FPSE este în derulare programul de licență Psychology-Cognitive Sciences (cu prima promoție în anul 3 în 2025) ce are ca obiectiv atragerea unui număr cât mai mare de studenți internaționali. În aceeași logică a adaptării la nevoile existente pe piață ar mai fi de menționat lansarea unui program de masterat nou, Terapii specifice ale limbajului și comunicării care are ocupată la maxim cifra de școlarizare în acest an (75 de locuri), alături de programul de master de Psihologie clinică și psihoterapie (75 de locuri).

În structura programelor educaționale propuse la nivel de FPSE se regăsesc și programe postuniversitare cu un semnificativ impact social datorită faptului că ele răspund unor nevoi specifice precum autismul. În același registru merită amintită contribuția Clinicii Universitare de Terapii și Consiliere Psihopedagogică și cele patru laboratoare ce funcționează în cadrul acestora: AutismLab, EduMentorLab, ForensicPsyLab și KidsLab. Avem și un program post-universitar de Psihologie judiciară cu durata de un an, unul de Analiză comportamentală aplicată. Intervenție în Tulburările de Spectru Autist și altul ce vizează Literația în învățământul primar - provocări și soluții.

Punctele tari în materie de educație nu sunt determinate doar de arhitectura programelor educaționale propuse la nivel de FPSE, ci și de proiectele și acțiunile implementate de către membrii comunității noastre cu impact asupra educației. O contribuție semnificativă în acest sens au avut proiectele susținute din fondurile FPSE ce au vizat identificarea factorilor stresori și de sprijin pentru bunăstarea studenților de la FPSE sau creșterea calității vieții în universitate pentru studenții cu dizabilități. Cele 3 cercuri studențești pe care departamentul de Științele Educației le oferă studenților sunt Ansamblu coral, Learning by doing research și ADIA – culorile limbajului – Cerc de lectură. La Psihologie avem alte două cercuri studențești: unul de cercetare, în colaborare cu SOCPERS, și unul de lectură în engleză- club de carte Fiction addiction.

Nu în ultimul rând, un alt punct tare al Facultății de Psihologie și Științe ale Educației îl pot reprezenta practicile manageriale caracterizate de fundamentarea deciziilor pe analize și evidențe empirice. În acest sens, se vor realiza analizele anuale la nivelul fiecărei specializări cu privire la evoluția și proveniența studenților. În baza acestor informații, vor fi luate decizii fundamentate care să-și dovedească eficiența practică.

Chiar dacă trendul general în materie de educație este unul pozitiv, pot fi identificate și o serie de **puncte slabe** ce necesită atenție pentru a putea fi remediate într-un timp cât mai scurt. În acest sens, merită amintit faptul că unele programe au cunoscut o stagnare iar la DPPD există o scădere a numărului de studenți care finalizează studiile în ultimii ani. În medie, aproximativ 60% dintre absolvenții studiilor de licență ai FPSE aleg să urmeze unul dintre masterele oferite de către facultate.

Principalele **riscuri** la care este expusă Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației sunt cele specifice contextului social în general. De referință în acest sens este riscul demografic și scăderea natalității, fenomen ce afectează profund întregul sistem de învățământ. La acestea se adaugă abandonul școlar și migrația pentru studii în alte țări europene, fenomene tot mai frecvent întâlnite în rândul absolvenților de liceu și cu precădere a celor mai bine pregătiți.

Există și o serie de **oportunități** pentru Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației ce pot fi exploatate în următoarea perioadă. Dintre acestea amintim posibilitatea de recunoaștere prin microcertificări a experiențelor de învățare de scurtă durată, oportunitățile de internaționalizare a curriculei și programelor de studii, precum și cele privind mobilitatea studenților și personalului în vederea unei experiențe internaționale de învățare, practică, predare sau formare. În același timp, o altă oportunitate o reprezintă nevoia tot mai mare de reconversie profesională și învățare pe tot parcursul vieții ca urmare a dinamicii profesiilor pe piața muncii. Prin intermediul departamentelor sale, FPSE are posibilitatea de a oferi o gama variată de cursuri postuniversitare sau cursuri de scurtă durată care să faciliteze persoanele afectate de dispariția unor profesii de pe piața muncii. O altă oportunitate în materie de educație o reprezintă sesiunile de formare focusate pe metodele și tehnicile moderne de predare la care cadrele didactice din cadrul FPSE pot participa. Nu în ultimul rând, prin intermediul finanțărilor accesibile prin intermediul PNRR, există posibilitatea de dotare și înființare de laboratoare educaționale dotate cu cele mai moderne echipamente educaționale, fapt ce oferă FPSE un important caracter competitiv.

I.2. Strategia pe educație

Obiective propuse:

- Optimizarea procesului educațional și creșterea calității învățării prin utilizarea inovațiilor tehnologice și a resurselor pedagogice pentru formarea unor specialiști capabili să răspundă nevoilor globale existente pe piața muncii;
- Facilitarea unui sistem coerent de formare și dezvoltarea profesională pentru cadrele didactice;
- Actualizarea ofertei de programe educaționale;
- Dezvoltarea unor laboratoare educaționale inovative.

I.3. Măsurile, acțiunile și activitățile propuse

- Continuarea procesului de digitalizare a actului didactic prin utilizarea inovațiilor tehnologice și a metodelor moderne de predare, învățare, evaluare cu ajutorul AI-ului;
- Organizarea unor sesiuni de formare pe teme specifice procesului instructiv-educativ pentru membrii FPSE (de exemplu, utilizare AI în procesul educațional);
- Extinderea ofertei educaționale și adaptarea ei la nevoile existente la nivelul mediului socio-economic regional prin intermediul programelor postuniversitare, a microcertificărilor, a învățământului universitar de scurtă durată, etc.
- Susținerea departamentelor în procesul de promovare a programelor educaționale ofertate și de adaptare a acestora la nevoile și solicitările existente la nivelul mediului socio-economic;
- Monitorizarea procesului educațional și al calității educației și optimizarea acestuia prin integrarea constantă a feedback-ului primit;
- Elaborarea de studii și analize care să fundamenteze deciziile luate la nivel de decanat cu privire la consolidarea procesului educațional;
- Susținerea proiectelor educaționale și asigurarea suportului necesar pentru organizarea unor evenimente de anvergură pe tema educației;
- Accesarea finanțărilor din programe naționale sau internaționale pentru înființarea unui laborator educațional inovativ, pe baza de AI.

II. CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ

II.1. Analiza situației facultății

Cercetarea științifică a devenit și continuă a fi identificată drept o componentă tot mai importantă și valorificată în cadrul învățământului universitar. În vederea unei bune și eficiente înțelegeri, propunem o evaluare a situației cercetării la nivel de FPSE după cum urmează.

Un prim și foarte important **punct forte** îl reprezintă calitatea resursei umane și nivelul ridicat de expertiză și profesionalizare existent la nivel de FPSE. În acest sens, este de menționat faptul că 1/3 dintre cadrele didactice ale facultății sunt abilitate și sunt coordonatori de doctorat, iar acest fapt este corelat și cu un număr semnificativ de publicații în jurnale indexate WoS, în special în zona roșie și galbenă. Aceste publicații cunosc o creștere constantă de la un an la altul, ceea ce denotă faptul că, la nivelul FPSE, ne așteptăm ca cercetarea să aibă o creștere organică și sănătoasă și în domeniul Științelor Educației, nu doar al Psihologiei.

La nivelul anului 2025, în noua FPSE avem în derulare 8 proiecte de cercetare câștigate prin competiție, la nivel național (de tip TE, PCE, cooperare România-Moldova, Centru de excelență) și internațional (Horizont, SWISS, Marie Curie), și 2 contracte cu terți coordonate de cadre didactice din facultate în care sunt implicați și alți colegi și doctoranzi, respectiv masteranzi. Aceste proiecte crează contextul cultivării unui climat de cooperare și dezvoltarea de competențe ale membrilor departamentelor. Publicațiile numeroase realizate de membrii departamentului de Psihologie, împreună cu doctoranzii și colaboratorii internaționali a dus la includerea domeniului Psihologie din UVT în top 500 în prestigiosul clasament Shanghai Ranking's.

Această creștere organică va fi susținută, printre altele, de sesiunile de formare în domeniul cercetării, realizate bianual pe teme de interes pentru membrii facultății de Psihologie și Științe ale Educației. Aceste sesiuni de formare vor viza tematici specifice atât cercetării calitative, cât și celei cantitative, oferind astfel un suport concret pentru realizarea activităților de cercetare specifice domeniului nostru atât pentru doctoranzi, cât și pentru cadrele didactice.

În vederea promovării și susținerii producției științifice, un alt punct forte la nivel de FPSE îl vor reprezenta competițiile de proiecte ce vor fi organizate pentru membrii facultății. Vor fi organizate trei tipuri de competiții: o competiție pentru proiectele de cercetare științifică, o competiție pentru proiectele de cercetare-acțiune și o competiție dedicată tinerilor cercetători. Aceste competiții vor fi dublate de o sesiune anuală de premiere a celor mai productivi trei tineri cercetători din perspectiva publicațiilor în jurnale indexate WoS.

Un alt punct forte în materie de cercetare îl reprezintă colaborarea interdepartamentală. Printr-un demers la nivelul FPSE, în vederea realizării transferului de bune practici între departamente, va fi susținută colaborarea interdepartamentală. Pentru a putea susține acest demers, una dintre condițiile de eligibilitate pentru participarea la competițiile realizate la nivel de FPSE va fi formarea unei echipe de cercetare în care să fie prezenți reprezentanți din cel puțin două departamente ale FPSE.

Considerând colaborările în materie de cercetare un predictor al calității, colaborarea este promovată și susținută nu doar la nivelul departamentelor facultății sau cu celelalte facultăți ale UVT, ci și la nivel internațional. Astfel, prezența doctoratelor în cotutelă (2 doctoranzi la Psihologie începând cu 2025), cercetările comune realizate cu cercetători din străinătate (aplicații în granturile UNITA), cooptarea cadrelor didactice străine în comisiile de îndrumare

ale doctoranzilor (în fiecare comisie doctorală începând cu 2024) sau prezența doctoranzilor străini, reprezintă indicatori ce atestă un grad ridicat al colaborărilor internaționale. Un alt indicator în acest sens îl reprezintă și numărul tot mai mare de visiting researchers din cadrul FPSE (în special la Psihologie).

Nu în ultimul rând, merită menționat faptul că la nivel de FPSE funcționează două jurnale științifice indexate actualmente BDI. Acestea reprezintă canale importante pentru promovarea cercetărilor realizate de cadrele didactice din cadrul facultății noastre și nu numai, oferind astfel facultății o bună vizibilitate și nivel de prestigiu în materie de cercetare. Actualul proces de indexare al revistei Romanian Journal of Applied Psychology ca revistă ISI, este un alt indicator ce atestă maturitatea și calitatea cercetării realizate la nivel de FPSE.

Evoluția necesită, printre altele, și asumarea **punctelor slabe**, tocmai pentru ca acestea să poată fi remediate. Unul dintre aspectele ce necesită a fi menționate în acest sens este faptul că producția științifică la nivel de FPSE nu este egal distribuită între departamente, discrepanțele dintre acestea fiind semnificative. Aceeași diferență se mai poate observa chiar la nivelul aceluiași departament, rezultatele în materie de publicații între cadrele didactice fiind uneori semnificative. Cel mai probabil acest fapt se datorează diferențelor de competențe și abilități în materie de cercetare, iar această dimensiune necesită o atenție sporită pentru a putea facilita integrarea cât mai multor cadre didactice în realizarea articolelor științifice. Nu în ultimul rând, un alt punct slab al cercetării la nivel de FPSE îl reprezintă slaba vizibilitate a centrelor de cercetare. Există o confuzie între proiectele de cercetare și cele de dezvoltare-implementare și este necesară clarificarea acestor diferențe și cultivarea competențelor specifice pentru cercetare la cadrele didactice pentru a fi eligibili pentru aplicarea în competiții și câștigarea acestora în număr cât mai mare.

Unul dintre principalele **riscuri** la care este expusă cercetarea din cadrul FPSE îl reprezintă nivelul scăzut al finanțărilor acordate cercetării la nivel național și lipsa de predictibilitate a acestora. Această inconsecvență la nivel politic atrage după sine o scădere a interesului pentru cercetare atât în rândul cadrelor didactice din cauza dificultății de a dezvolta echipe de cercetare, cât și pentru studenți, pentru care integrarea pe termen lung într-o echipă de cercetare devine tot mai anevoioasă. Cu toate acestea, acolo unde există echipe de cercetare mature, capabile să identifice și să atragă fonduri și din alte surse decât cele naționale, ritmul de publicare este unul alert. Cum acest tip de abordare reprezintă un predictor pentru succesul în competițiile și publicațiile viitoare, considerăm aceste practici ca modele de urmat pentru susținerea cercetării la nivel de UVT.

Există însă o serie de **oportunități** pentru cercetarea din cadrul FPSE, iar datorită potențialului de creștere și dezvoltare pe care îl pot avea, merită toată atenția și energia de care au nevoie pentru a putea fi implementate. O primă oportunitate pentru FPSE o reprezintă prezența în cadrul facultății a Departamentului de Psihologie, departament ce excelează în materie de cercetare, dovadă fiind includerea domeniului Psihologie în top 500 în prestigiosul clasament Shanghai Ranking's. Transferul de competențe și bune practici în materie de cercetare, dar și realizarea unor proiecte de cercetare comune, reprezintă un potențial semnificativ ce merită utilizat.

O altă oportunitate pentru cercetarea din FPSE o reprezintă colaborarea cu ICAM-ul. Temele de cercetare de interes comun și angajarea în cadrul ICAM a colaboratori din cadrul FPSE, pot reprezenta punți de legătură și fundamente pentru dezvoltarea unor cercetări mutual benefice pentru ambele structuri. Demersul instituțional de obținere de către UVT al titlului de HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) reprezintă o oportunitate semnificativă pentru instituția noastră prin care se va afirma angajamentul său pe termen lung în ceea ce privește îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și dezvoltarea carierei cercetătorilor, în conformitate cu principiile Cartei Europene a Cercetătorilor.

O altă oportunitate cu caracter internațional pentru cercetarea din FPSE o reprezintă alianța UNITA și acțiunile dezvoltate în cadrul acesteia. Punctual, o oportunitate considerabilă o reprezintă cele șase huburi de cercetare dintre care cel puțin una poate valorifica expertiza de care dispun cercetătorii din cadrul FPSE, și anume, Global Health.

II.2. Strategia de cercetare științifică

Obiective propuse:

- Dezvoltarea unui climat motivant pentru inițierea și dezvoltarea de cercetări atât pentru cadrele didactice, cât și pentru doctoranzi, masteranzi și studenți, în vederea susținerii și dezvoltării producției științifice;
- Formarea, dezvoltarea și îmbunătățirea competențelor de cercetare ale cadrelor didactice și cercetătorilor din cadrul FPSE;
- Încurajarea depunerii de proiecte de cercetare în competiții naționale și internaționale;
- Susținerea diseminării rezultatelor cercetării în reviste de prestigiu;
- Recunoașterea și recompensarea performanțelor din domeniul cercetării;
- Creșterea impactului cercetării la nivel internațional și a relevanței acesteia la nivel național.

II.3. Măsurile, acțiunile și activitățile propuse

- Inițierea activităților formative și de tutorat în domeniul cercetării pentru membrii FPSE;
- Inițierea și derularea activităților de finanțare a cercetării la nivel de FPSE prin finanțarea proiectelor științifice, a celor de cercetare-acțiune, a celor dedicate tinerilor cercetători și a celor dedicate elaborării unui proiect de anvergură;
- Inițierea activităților de premiere a celor mai productivi tineri cercetători;
- Oferirea de suport pentru implementarea acordurilor de cotutelă pentru coordonarea tezelor de doctorat;
- Promovarea și facilitarea candidaturilor de short/long term Visiting Researcher în cadrul FPSE;

- Indexarea revistelor afiliate departamentelor /centrelor de cercetare în baze de date semnificative la nivel internațional;
- Susținerea publicării articolelor în reviste ISI prestigioase de tip open-source /open access;
- Intensificarea și extinderea activităților de cercetare aplicată și de colaborare cu mediul educational și socio-economic local și regional;

III. INTERNAȚIONALIZAREA

III.1. Analiza situației facultății

Procesul de internaționalizare de la nivelul FPSE prezintă o serie de **puncte tari** ce oferă facultății noastre o poziție privilegiată. Un prim element ce merită menționat în acest sens este programul de licență Psychology-Cognitive Sciences oferit în limba engleză de către departamentul de psihologie. Prin intermediul acestui program, FPSE se deschide pentru un public internațional, interesat să studieze în limba engleză.

În același registru, merită menționat faptul că la nivelul FPSE există un program de double degree între UVT și Universitatea din Torino (Masters' degree in Body and Mind Sciences) pe baza masteratului de Psihologie clinică și psihoterapie din cadrul Departamentului de Psihologie. De altfel, multe cadre didactice din cadrul FPSE au colaboratori internaționali, cu care desfășoară activități comune de cercetare. Colaborările dintre cadrele didactice din FPSE și cele din străinătate se reflectă prin doctoratele realizate în cotutelă, prin invitarea profesorilor din străinătate în comisii de doctorat pentru doctoranzi din cadrul FPSE, în susținerea unor cursuri, dar și în stagii de cercetare pentru doctoranzi realizate în universități de prestigiu și cercetări concretizate în articole în reviste ISI de prestigiu, până la proiecte internaționale câștigate și aflate în etapa de implementare (proiect SWISS cu Elveția și Croația). Nu în ultimul rând, venirea în cadrul FPSE a unui număr tot mai mare de visiting researcher, denotă deschiderea și interesul manifestat de FPSE pentru internaționalizare.

În ceea ce privește **punctele slabe** ale procesului de internaționalizare, merită amintit faptul că site-ul de prezentare al facultății este în construcție și necesită materiale actualizate, și în limba engleză, necesitând îmbunătățiri și popularea cu mai multe materiale, inclusiv de promovare a facultății în limba engleză. În ciuda faptului că există proiecte de colaborare internațională, numărul este relativ redus raportat la potențialul pe care îl are FPSE. Acest fapt se poate datora și lipsei unei demers constant de actualizare și revitalizare periodică a colaborărilor și rețelelor internaționale în care sunt implicate cadrele didactice din facultate. Un alt punct slab care trebuie menționat este numărul scăzut de studenți internaționali, atât credit-seeking (mobilități Erasmus+), cât și degree-seeking (full-time).

Există și o serie de **riscuri** pentru procesul de internaționalizare, iar în acest registru merită amintită în primul rând lipsa unor analize cu privire la bazinele din care pot interveni potențialii studenți internaționali pentru FPSE. Lipsa acestor analize cu privire la nivelul de

interes pentru programele de studii și profilul studenților vizați atrage un alt tip de risc la care se expune FPSE în procesul de internaționalizare, și anume lipsa unor strategii de marketing targetate și eficiente la nivel de UVT.

În contextul actual, dimensiunea de internaționalizare beneficiază poate de cele mai multe oportunități. O primă oportunitate o reprezintă alianța de universități europene UNITA și activitățile care se realizează și se pot realiza în cadrul acesteia, de la mobilități la partenerii UNITA, de la colaborări în domeniul cercetării (aplicații de grant-uri împreună pentru competiții), doctorate în cotutelă, până la dezvoltarea de programe cu diplomă multiplă (duble-degree). Complementar oportunităților oferite de UNITA, o altă oportunitate este dată de prioritizarea mobilității și cooperării internaționale de către politicile europene în domeniul educației și alocările financiare pentru sprijinirea acestora. Programele ERASMUS+ și Horizon Europe (2021-2027) conferă un cadru adecvat de finanțare pentru extinderea și dezvoltarea colaborărilor internaționale în Educație și Cercetare (avem un grant Marie Curie și unul de tip Horizon în derulare), și pentru creșterea numărului de mobilități dinspre FPSE spre parteneri și invers. La nivelul departamentului de Științe ale Educației s-a realizat organizarea în calitate de coordonator academic a două programe intensive de tip mixt (Blended Intensive Program) găzduite de UVT: Blended Intensive Program Interdisciplinary Perspectives on Youth Identities and Political-Social Participation și Blended Intensive Program Conducting Hybrid Research with Marginalized Groups. La nivelul departamentului de Psihologie s-a organizat, în colaborare cu Facultatea de Educație Fizică și Sport, un program intensiv de tip mixt (BIP) cu tema Sprint to Wellness, în colaborare cu 4 universități. Toate acestea pot contribui la creșterea gradului de internaționalizare a facultății noastre și la promovarea ei în străinătate.

Pe lângă aceste oportunități internaționale, vor exista o serie de oportunități susținute la nivel de FPSE și anume diseminarea experiențelor pozitive ale studenților și ale cadrelor didactice din FPSE care au realizat mobilități internaționale. Aceste experiențe ar putea fi promovate la nivelul facultății, pentru a crește numărul celor care se înscriu în astfel de programe. Nu în ultimul rând, o mare prioritate pentru procesul de internaționalizare o reprezintă programul de visiting lecturer/researcher susținut la nivel de UVT. Acest tip de program permite inițierea, menținerea și dezvoltarea unor relații de colaborare cu partenerii internaționali prin realizarea unor demersuri comune de cercetare sau predare.

III.2. Strategia de internaționalizare

Obiective propuse:

- Promovarea și facilitarea colaborărilor internaționale ale cadrelor didactice ale FPSE, pe toate cele patru componente: proces educațional, formare, cercetare și implicare în viața comunității;
- Promovarea și facilitarea mobilităților internaționale, de studiu și de practică, pentru studenți, atât pentru cei outgoing, cât și pentru cei incoming;

- Promovarea și facilitarea mobilităților internaționale de predare și formare, outgoing și incoming, atât prin programul Erasmus, cât și prin Visiting@UVT sau alte programe ce finanțează mobilitatea personalului didactic și de cercetare;
- Susținerea și promovarea actualelor programe de studii în limbi de circulație internațională în cadrul FPSE;
- Extinderea promovării FPSE la nivel internațional;
- Implicarea membrilor FPSE în activități de reprezentare a facultății pe plan internațional în asociații de profil, la conferințe sau alte evenimente internaționale de referință, etc.

III.3. Măsurile, acțiunile și activitățile propuse

- Încheierea de acorduri bilaterale în vederea facilitării schimburilor de experiență internaționale pentru cadrele didactice;
- Încurajarea realizării mai multor teze în cotutelă internațională;
- Creșterea colaborărilor pe termen scurt, mediu și lung cu cadre didactice universitare din străinătate pentru predare, proiecte de cercetare și scriere de articole;
- Susținerea elaborării și elaborării împreună cu cadre didactice din străinătate a materialelor didactice, cursurilor de predare oferite studenților sau a proiectelor de cercetare comune (dezvoltarea de cursuri comune);
- Realizarea de programe / cursuri interdisciplinare și transdisciplinare în colaborare cu experți internaționali;
- Diseminarea modelelor de bună practică în materie de mobilitate realizate de studenții din cadrul FPSE;
- Organizarea de acțiuni de promovare a ofertei educaționale a FPSE la nivel internațional;
- Promovarea colaborării internaționale pentru cercetare, cu prioritate prin stabilirea de parteneriate strategice și durabile;
- Crearea de programe de schimburi de experiență pentru doctoranzii din FPSE cu doctoranzi de la alte universități din străinătate;
- Facilitarea implicării cercetătorilor din cadrul FPSE în rețele internaționale de cercetare;
- Identificarea unor parteneri strategici, posibil în alianța de universități europene UNITA, alături de care să valorificăm posibilitatea dezvoltării de programe de studii cu diplomă multiplă sau comună;
- Întărirea relațiilor cu Diaspora și utilizarea programului Visiting@UVT pentru a realiza acest lucru;
- Explorarea oportunităților oferite de programe, precum Fulbright, pentru FPSE.

IV. IMPLICAREA ÎN SOCIETATE

IV.1. Analiza situației facultății

Principalele **puncte tari** ale FPSE în raport cu implicarea în comunitate sunt: expertiza și proiectele realizate în interesul comunității, numărul relativ mare și divers al partenerilor sociali cu care FPSE are întocmite convenții de practică, evenimentele organizate anterior pentru și cu participarea partenerilor sociali și, nu în ultimul rând, activitățile de voluntariat.

În ceea ce privește tipul de expertiză existent la nivelul FPSE, putem afirma că unul dintre principalele puncte tari ale FPSE este calitatea expertizei pe care o poate oferi la nivelul sistemului de învățământ. Prin cercetările pe care le pot realiza și expertiza de care dispun, membrii comunității FPSE pot răspunde la o serie de nevoi existente la nivel educațional și organizațional, în special celor pentru fundamentarea științifică a deciziilor luate la nivelul diferiților decidenți privați sau din zona preuniversitară.

Relația strânsă dintre FPSE și mediul social este susținută și prin numărul mare de convenții de practică realizate cu diverși parteneri sociali și un număr de peste 30 de studenți voluntari în fiecare semestru. Colaborarea constantă dintre FPSE și partenerii sociali asigură o bună vizibilitate la nivelul comunității timișorene, dar care are încă potențial de creștere. Un argument în plus pentru aceste relații fructuoase este proiectul realizat în colaborare cu compania Continental Automotive SRL ce a vizat un survey pe tema „AI empowered employee”.

În ceea ce privește **punctele slabe**, în relația cu mediul social, putem afirma că, în ciuda faptului că există exemple de bună practică, în continuare considerăm că expertiza de care dispune FPSE este valorificată sub potențialul pe care îl are și pe care îl poate oferi. Acest fapt este posibil să se datoreze atât insuficienței promovării și vizibilității FPSE în rândul companiilor și autorităților publice, cât și faptului că o parte dintre cercetători din cadrul FPSE au o experiență limitată în prestarea de servicii pentru companii sau autorități publice.

Un alt punct slab în relația cu mediul social îl reprezintă insuficienta promovare a proiectelor de colaborare deja existente și mai ales a expertizei furnizate în baza acestor colaborări. În absența unei promovări corespunzătoare a serviciilor pe care membrii comunității FPSE le pot oferi, devine de înțeles faptul că nivelul de implicare în societate este sub potențialul de care dispune FPSE.

Riscurile în contextul actual sunt generate de absența promovării expertizei FPSE la nivelul comunității. În condițiile în care cererea pentru astfel de servicii există, ca urmare a nevoii de fundamentare a deciziilor pe evidențe empirice, această expertiză va fi cu siguranță oferită de alte entități private, care probabil nu dispun de același nivel de competențe și expertiză ca și cercetătorii din cadrul FPSE. Perenizarea unui astfel de comportament atrage după sine o creștere la nivelul ofertanților de expertiză și neidentificarea FPSE ca un pol de cunoaștere și expertiză capabil să ofere soluții la nevoile de cercetare existente la nivel comunitar. Pentru DPPD, o amenințare este concurența neloială de pe piață în ceea ce privește programele de formare continuă a cadrelor didactice, unde este cunoscut faptul că numeroși actori de pe piață oferă programe de formare cu accesibilitate și nivel de exigență scăzut, ceea ce face oferta DPPD UVT mai puțin atractivă decât ar putea fi în realitate. De asemenea, scăderea

atractivității profesiei didactice și a statutului social al cadrului didactic poate fi o altă amenințare.

O primă **oportunitate** pentru FPSE o reprezintă faptul că există o cerere constantă pentru programele de formare continuă a cadrelor, în special pentru gradele didactice și se finanțează consistent studenții de la masteratele didactice de către MEC prin burse echivalente cu salariul minim din învățământ.

Relațiile deja existente cu mediul educațional și social, precum și contractele existente reprezintă o foarte bună oportunitate pentru dezvoltarea unor noi colaborări. În acest sens, considerăm ca fiind o mare oportunitate colaborarea deja existentă cu Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare pentru identificarea viitorilor parteneri pentru furnizarea serviciilor de expertiză de care dispune FPSE.

Promovarea țarșhetată în funcție de competențe, o mai bună prezență și implicare în viața comunitară și inclusiv o mai bună promovare a relațiilor deja existente cu diverși parteneri sociali, pot reprezenta oportunități importante în procesul de maximizarea a prezenței FPSE în viața comunității timișorene.

Complementar, o altă oportunitate pentru FPSE o reprezintă o mai bună conectare la inițiativa UVT Digital & Green Living Lab, prin intermediul acestuia putându-se asigura accesul la parteneriate europene și la finanțare pentru acțiuni de cercetare și inovare menite să creeze progrese tehnologice în regiune.

Una dintre cele mai importante oportunități în raport cu mediul social o reprezintă colaborarea membrilor FPSE cu cadre didactice și cercetători de la alte facultăți în vederea oferiiri potențialilor beneficiari, servicii integrate și adaptate nevoilor acestora.

IV.2. Strategia pe implicare în societate

Obiective propuse:

- Creșterea gradului de relevanță FPSE la nivelul comunității locale și regionale;
- Intensificarea parteneriatelor cu mediul socio-economic în zona cercetării aplicative;
- Dezvoltarea colaborărilor cu alte facultăți din cadrul UVT în vederea oferiiri pentru partenerii sociali a unor soluții cât mai eficiente și adaptate nevoilor acestora;
- Intensificarea activităților de comunicare a rezultatelor științifice ale UVT către comunitatea locală;
- Eficientizarea rețelei de alumni a FPSE.

IV.3. Măsurile, acțiunile și activitățile propuse

- Realizarea la nivel de UVT a unei cercetări care să vizeze Barometru vieții academice în UVT;
- Dezvoltarea relației cu Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare pentru identificarea viitorilor parteneri în furnizarea serviciilor de expertiză de care dispune FPSE;
- Implementarea unei platforme de gestionare a partenerilor de practică și voluntariat;
- Organizarea de evenimente dedicate autorităților publice și sferei educaționale, precum și principalilor actori din zona de business pentru promovarea cercetării din facultate;
- Încurajarea participării la emisiuni media și evenimente de diseminare a rezultatelor cercetării către publicul larg (sesiuni de popularizare a științei);
- Menținerea și dezvoltarea parteneriatelor cu mediul educațional și socio-economic;

V. PERFORMANȚA ACADEMICĂ

V.1. Analiza situației facultății

Performanța academică implică o bună și eficientă gestionare a tuturor resurselor existente la nivelul unei facultăți, de la numărul de studenți și nivelul lor de implicare, la rata de promovabilitate, de la calitatea resursei umane, la performanța și impactul acesteia. De referință cu privire la performanța academică sunt indicatorii regăsiți în finanțarea suplimentară (FS) a instituțiilor de învățământ superior de stat din România (conform OM 6450/22.12.2022).

În ceea ce privește performanța academică, un prin și foarte important **punct forte** îl reprezintă strategia de dezvoltare a personalului, având asumat ca și obiectiv atragerea unei resurse umane cu potențial și profesionalizarea constantă a acesteia, identificăm la nivelul FPSE două puncte tari ce ar merita menționate: atragerea unor tineri cu foarte mare potențial atât în domeniul cercetării, cât și pentru activitatea didactică și organizarea unor sesiuni de formare pentru personalul FPSE, atât în domeniul cercetării, cât și în domeniul educație.

În ceea ce privește **punctele slabe**, amintim faptul că în baza analizei făcute în raport cu indicatorii pentru finanțarea suplimentară, o parte dintre indicatori, precum raportul dintre cadrele didactice cu vârsta de până la 40 ani și numărul total de cadre didactice, fondurile pentru cercetare, capacitatea de cazare a studenților sau capacitatea de a integra persoane venite din medii defavorizate, au fost atinși doar parțial și au scoruri sub media națională. Complementar, din perspectiva posturilor titulare și vacante, situația reliefează un ascendent al posturilor vacante iar în DPPD media de vârstă este de 46,5 ani. Rămâne aceeași problemă a atragerii de noi colegi tineri spre cariera didactică, noi intrări în sistem care să asigure continuitatea programelor de studii și întinerirea departamentelor, mai ales pentru departamentul de Științe ale Educației și DPPD.

Riscurile în raport cu performanța academică sunt date în primul rând de îmbătrânirea cadrelor didactice în coroborare cu dificultatea de a recruta tineri competenți cu potențial în domeniul cercetării, dar și cu veleități de predare. În plus, alte posibile riscuri la care este supusă performanța academică o reprezintă în unele cazuri retenția studenților de la ciclul de licență la ciclul de masterat, dar și calitatea și impactul resursei umane.

În vederea creșterii performanței academice, o primă **oportunitate** o reprezintă actualizarea constantă a strategiei financiare din cadrul FPSE, în funcție de indicatorii vizați de finanțarea suplimentară, dar și de alte instanțe, precum Metodologia de Evaluare Times Higher Education.

De asemenea, pot reprezenta elemente de oportunitate pentru creșterea calității academice elemente precum: numărul relativ mare de cadre abilitate de la nivelul facultății, colaborările, atât pe plan didactic, cât și în domeniul cercetării, la nivelul alianței UNITA și cu alte universități din străinătate, continuarea sesiunilor de formare și de profesionalizare a cadrelor didactice sau implicarea studenților în proiectele și activitățile de cercetare de la nivelul facultății.

V.2. Strategia pe performanță academică

Obiective propuse:

- Asigurarea unui proces decizional transparent fundamentat pe analize și pe consultarea permanentă a comunității;
- Atragerea tinerilor valoroși și cu potențial de cercetare;
- Implementarea și monitorizarea strategiei de resurse umane la nivel de FPSE;
- Implementarea unor măsuri de suport pentru dezvoltarea și profesionalizarea resursei umane.

V.3. Măsurile, acțiunile și activitățile propuse

- Susținerea transferului de competențe între departamentele FPSE și de la cercetătorii cu experiență la tinerii cercetători, doctoranzi și masteranzi;
- Organizarea unor evenimente științifice pentru identificarea tinerilor cu potențial de cercetare și didactic;
- Atragerea tinerilor cercetători competenți în structurile FPSE;
- Organizarea unor sesiuni de formare pe teme didactice și de cercetare pentru membrii FPSE;
- Facilitarea unui sistem de mentorat pentru tinerii cercetători din cadrul FPSE;
- Facilitarea unui serviciu de asistență în carieră pentru tinerii cercetători, dar și pentru studenții interesați a urma o carieră didactică.

VI. SUSTENABILITATEA FINANCIARĂ

VI.1. Analiza situației facultății

Principalul **punct forte** din perspectiva sustenabilității financiare îl reprezintă faptul că atât FPSE în ansamblul ei, cât și fiecare departament în parte, sunt sustenabile din punct de vedere financiar. Totodată, în cadrul FPSE, va fi elaborată o strategie financiară care va fi reactualizată la nivelul fiecărui an universitar. În aceeași logică, dorim să susținem un alt tip de investiții pe lângă cele în infrastructură didactică și de cercetare, renovarea și dotarea sălilor de curs și seminar, a laboratoarelor și a sălilor pentru cadrele didactice, cercetători și doctoranzi, bazându-se pe contribuția financiară de la nivelul universității.

În ceea ce privește **punctele slabe** din perspectiva sustenabilității financiare, analiza la nivel de programe de studii scoate în evidență faptul că unele dintre acestea sunt la limită cu numărul de studenți echivalenți. Aici este cazul DPPD care are finanțare mică de la bugetul statului (16% din costul unitar pe student) pentru programele de pregătire psihopedagogică, nivel I și nivel II.

Principalele **riscuri** legate de sustenabilitatea financiară sunt reprezentate de creșterea inflației la nivel național și scăderea finanțării de bază sau a finanțării suplimentare. La acestea, un alt risc pe care învățământul universitar îl va resimți în anii următori este scăderea numărului de studenți ca urmare a scăderii demografice pe care a suferit-o România în ultimii ani.

O primă oportunitate pentru asigurarea sustenabilității financiare poate proveni din domeniul educației, unde, odată cu intrarea în vigoare a legislației secundare privind microcertificările, FPSE poate dezvolta o ofertă atrăgătoare de cursuri de scurtă durată. În același timp, o contribuție semnificativă pentru asigurarea sustenabilității financiare o pot avea granturile de cercetare pe care le pot accesa cercetătorii din cadrul FPSE. Nu în ultimul rând, pot contribui la sustenabilitatea financiară a FPSE contractele prin care FPSE poate oferi expertiză partenerilor din mediul social-economic.

VI.2. Strategia pentru sustenabilitate financiară

Obiective propuse:

- Asigurarea unei promovări eficiente a programelor propuse de FPSE în vederea menținerii și/sau creșterii numărului de studenți;
- Atingerea într-o cât mai bună măsură a indicatorilor de calitate vizați de reglementările pentru obținerea finanțării de bază și a finanțării suplimentare;
- Continuarea implementării și actualizării anuale a strategiei financiare realizate la nivel de FPSE;

- Susținerea acțiunilor și activităților generatoare de progres prin oferirea unui cadru de finanțare complementar procesului de premiere / recunoaștere a rezultatelor, care este deja funcțional prin diferite mecanisme de recompensare la nivel de UVT;
- Atragerea de fonduri din surse de finanțare alternative de la nivel local, național sau internațional;

VI.3. Măsurile, acțiunile și activitățile propuse

- Elaborarea și implementarea unei strategii de promovare a FPSE în care să fie țargetate bazele de recrutare specifice pentru fiecare departament;
- Susținerea activităților care facilitează atingerea indicatorilor relevanți pentru finanțarea de bază și finanțarea suplimentară;
- Susținerea prin intermediul salariilor diferențiate a activităților generatoare de progres, realizare de cadrele didactice pe următoarele componente: educație, cercetare, relația cu studenții, internaționalizare, orientare regională, echitate și administrativ;
- Încurajarea și susținerea participării cercetătorilor din cadrul FPSE la competițiile de proiecte naționale și locale;
- Intensificarea relațiilor cu partenerii sociali în vederea furnizării serviciilor de consultanță sau cercetare aplicată;
- Dezvoltarea unei oferte de cursuri de scurtă durată adaptată nevoilor în materie de educație existente la nivel local și regional.

Lista propunerilor privind funcțiile de prodecan

1. Conf. univ. dr. Mihai Florin PREDESCU (Departamentul de Științe ale Educației)
2. Conf. univ. dr. Darius BOROVIC (Departamentul de Pregătire a Personalului Didactic)

Angajament de efectuare a activităților manageriale

Subsemnata, prof. univ. dr. Delia Mihaela Vîrgă, cadru didactic în cadrul departamentului de Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației din cadrul Universității de Vest din Timișoara, în calitate de candidat la funcția de Decan al Facultății de Psihologie și Științe ale Educației pentru mandatul 2025-2029, mă angajez să efectuez, în cazul în care voi fi desemnat în această funcție, cel puțin 25 ore de activitate managerială pe săptămână, în facultate.

Timișoara
29.09.2025

Prof. univ. dr. Delia Mihaela VÎRGĂ



DECLARAȚIE

Subsemnata, prof. univ. dr. Delia Mihaela Vîrgă, cadru didactic în cadrul departamentului de Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației din cadrul Universității de Vest din Timișoara, în calitate de candidat la funcția de Decan al Facultății de Psihologie și Științe ale Educației pentru mandatul 2025-2029, declar pe proprie răspundere că nu am avut calitatea de lucrător al Securității sau de colaborator al acesteia.

Timișoara
29.09.2025

Prof. univ. dr. Delia Mihaela Vîrgă



Curriculum vitae Europass

Informatii personale

Nume/Prenume

Virgă Delia Mihaela

E-mail

delia.virga@e-uvt.ro

Cetatenia

Română

Data nasterii

Sex

F

Experienta profesionala

Perioada

Funcția sau postul ocupat

Principalele activități și
responsabilități

10. 1997 - prezent

Preparator, asistent, lector, conferențiar 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 în domeniul Psihologiei, în Școala Doctorală în Psihologie din UVT

Cercetări:

– 5 granturi de tip CNCSIS ca director de proiect (PI) și 2 ca membru în echipă; două granturi internaționale coordonate, ca director de proiect (RSS - Praga, Cehia; Erasmus IP);
- expert pe termen lung în 8 proiecte POSDRU și POCU și expert pe termen scurt în 7 proiecte
Cărți – două cărți de autor, o carte coautor, colaborări la trei manuale, coordonator volum, colaborări la 2 cursuri, 21 capitole de carte;

Articole publicate – 35 în reviste naționale și 70 în reviste internaționale;

Comunicări științifice – 35 la sesiuni naționale și 32 la sesiuni internaționale

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

Învățământ superior

Numele și adresa angajatorului

Tipul activității sau sectorul de
activitate

Perioada

Funcția sau postul ocupat

2010 - prezent

Psiholog principal – cu drept de liberă practică în psihologia muncii / organizațională și a serviciilor (cu atestat de psiholog principal din 2006 și cu drept de supervizare din 2014)

Principalele activități și
responsabilități

Servicii de evaluare psihologică în vederea selecției de personal, proiecte de recrutare și selecție pentru poziții manageriale și la nivel de expert în companii multinaționale, consultanță organizațională în implementarea proceselor de evaluare a performanțelor, evaluări de tip feedback 360 de grade, consultanță în domeniul resurselor umane, diagnoza organizațională și intervenții organizaționale pentru diminuarea fluctuației de personal și creșterea stării de bine a angajaților
Proiecte de selecție a membrilor Consiliilor de Administrație

Numele și adresa angajatorului

Cabinet Individual de Psihologie Delia Virga

Tipul activității sau sectorul de

Consultanță în resurse umane

activitate	
Perioada	2002-2010
Funcția sau postul ocupat	Managing Partner
Principalele activități și responsabilități	- am elaborat și 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, telecomunicații, construcții și instalații metalice, producție, la nivel național și internațional. - am proiectat și implementat sisteme de evaluare a performanțelor (proiectare sistem de evaluare, elaborare procedura de evaluare, instruire periodică a evaluatorilor) - am participat la realizarea de studii de satisfacția muncii, precum și diagnoze organizatorice - am realizat evaluări psihologice în vederea avizării conducătorilor auto, - am realizat o analiză a comportamentului de risc într-o organizație de servicii de telecomunicații - am oferit servicii de coaching pentru managementul unei companii multinaționale
Numele și adresa angajatorului	PDV Consulting SRL Timișoara
Tipul activității sau sectorul de activitate	Consultanță în resurse umane și dezvoltare organizațională
Perioada	1999 - 2002
Funcția sau postul ocupat	Trainer colaborator
Principalele activități și responsabilități	- participare ca trainer pentru programe de soft skills (Managementul timpului, leadership, orientarea spre client, ș.a.) pentru grupe de participanți din companii multinaționale. - realizarea unui studiu intern vizând motivația și satisfacția în muncă a angajaților Consilium. - participare la studii de analiză a nevoilor de training și elaborare de materiale teoretice, studii de caz și aplicații practice pentru activitatea de training
Numele și adresa angajatorului	Consilium SRL Timișoara, firmă româno-olandeză de training și consultanță în dezvoltare organizațională
Tipul activității sau sectorul de activitate	consultanță
Perioada	1996-1997
Funcția sau postul ocupat	Psiholog
Principalele activități și responsabilități	Am participat la realizarea unui studiu de piață la nivel național pentru producția de auxiliari, sondaje de opinie pre-electorale, consultanță
Numele și adresa angajatorului	HB PsihoSocial Consulting SRL, Timișoara
Tipul activității sau sectorul de activitate	Consultanță organizațională
Educție și formare	
Perioada	1999 -2006
Calificarea / diploma obținută	Doctor în Psihologie (cu distincția <i>Cum laude</i>)
Domenii principale studiate / competente dobândite	Domeniul Psihologia Muncii și Organizațională, coordonator prof. univ. dr. Horia D. Pitariu
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea Babeș - Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Cluj Napoca
Nivelul de clasificare a formei de învățământ / formare	A
Perioada	1991 -1996
Calificarea / diploma obținută	Licenta
Domenii principale studiate / competente dobândite	Domeniul Psihologie
Numele și tipul instituției de învățământ / 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

- 2022- 2025 – delegat EAWOP in comisia EFPA pentru elaborarea competentelor de psiholog specialist pentru certificarea EUROPSEY
- 2019-2025 - membru in EFPA Standing Committee for Work and Organizational Psychology
- in 2016 membru in comitetul stiintific al Conferinței Europene de Psihologia Personalității
- in 2016 membru in comitetul stiintific 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
- 2024 – Speaker invitat la *Connecting with our business community. Trends in HR* organizat de Marsh, 4 aprilie 2024
- 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
- workshop *Atasament si performanța organizationala* – ePSY: Entuziasm pentru Psihologie (editia II, 27-31 mai 2024)
- 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

2017/2022- Evaluator UEFISCDI pentru proiecte de cercetare postdoctorale si tinere echipe
 2016 – prezent - Revizor ad-hoc pentru reviste ISI
 2021-prezent - Editor asociat reviste indexate WoS; 2025 - Applied Psychology: Health and Well-being
 2024 – Evaluator UEFISCDI pentru PED

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

- Premiu "Gabriela Colțescu" (2021) decernat de Universitatea de Vest din Timișoara pentru cel mai bun cercetator în domeniul socio-uman în 2020,
- Premiul „Horia D. Pitariu” (2018) pentru cel mai bun articol ISI din domeniul psihologiei muncii și organizationale al unor autori romani în 2017;
- 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 Virgă), 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 Virgă 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
- 2025-2028, UEFISCDI Grant 70PCE/2025 *Ce se întâmplă când ne transformăm munca în joacă? Valorificarea comportamentelor proactive in muncă pentru creșterea stării de bine și a performantei* PN-III-P4-ID-PCE-2023-1473

Manager proiecte aplicative

- 2009-2010, ERASMUS IP Grant - *Transparency, democracy, and global governance. An European*

Membru in proiecte

2020-2023, UEFISCDI Grant PCE-2020-166 SMAPH - a model of short-term self-regulation mechanisms in the educational setting, PN-III-P4-ID-PCE-2020-1760 - expert team member

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 model de instruire pentru stimularea învățării de profunzime a studenților

2019 – membru in echipa de proiect CNFIS-FDI, grant nr. 0153 – Stai in UVT

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

Permis de conducere Categoria B, din 1991

Informatii suplimentare Căsătorită, un copil

Anexe Lista lucrarilor publicate

Data

08/09/2025

Semnatura



Selectie articole ISI

Ștefan, A. D., & Virgă, D. (2025). Self-leadership, performance, and life-satisfaction: The mediation role of flow at work in a three-wave study. *The Journal of Psychology*, 159(4), 245-265. <https://doi.org/10.1080/00223980.2024.2400159>

Okros, N., & Virgă, D. (2025). From social support to thriving at work via psychological capital: the role of psychosocial safety climate in a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 40(1), 52-66. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2023-0409>

Pap, Z., Tisu, L., & Virgă, D. (2025). Can We Have Fun at Work and Still Be Competent and Engaged? Multilevel Pathways from Playful Climate to Work Engagement. *Journal of Business and Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10017-8>

Pap, Z., Virgă, D., Ștefan, A. D., Lopez Bohle, S., & Muñoz Medina, F. (2025). Is Emotion the Engine? Positive Affect as the Mediator Between Employee Mindset and Performance in a Three-Wave Study. *The Journal of Psychology*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/00223980.2025.2460646>

Paloș, R., Virgă, D., & Okros, N. (2024). Why should you believe in yourself? Students' performance-approach goals shape their approach to learning through self-efficacy: A longitudinal analysis. *European Journal of Education*, 59(2), e12624. <https://doi.org/10.1111/ejed.12624>

Petreuș, A. D., Virgă, D., & Okros, N. (2024). Psychometric properties and invariance of the Police Stress Questionnaire in the Romanian context. *Current Psychology*, 43(28), 24091-24105. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06167-2>

Pap, Z., Virgă, D., & Notelaers, G. (2024). From workaholism to exhaustion: The weekly manifestation of a personal demand in a supportive organizational context. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000343>

Okros, N., & Virga, D. (2023). Impact of workplace safety on well-being: the mediating role of thriving at work. *Personnel Review*, 52(7), 1861-1877. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2021-0709>

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.**, Lupşa, D., & Craşovan, 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., Maricutoiu, 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

Lupşa, D., **Virgă, D.**, Maricutoiu, 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

Curşeu, P. L., Ilies, R., **Virgă, D.**, Maricutoiu, 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>

Virga, D., Curşeu, P. L., Maricutoiu, L., Sava, F. A., Macsinga, I., Magurean, S. (2014). Personality, relationship conflict, and teamwork-related mental models. *PLoS ONE* 9(11): e110223 doi:10.1371/journal.pone.0110223

Sulea, C., **Virga, D.**, Maricutoiu, L.P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., Sava, F.A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207, doi: 10.1108/13620431211241054.

Sava, F. A., Maricutoiu, L. P., Rusu, S., Macsinga, I., **Virga, D.**, Cheng, C.M. & Payne, B.K. (2012). An inkblot for the implicit assessment of personality. The Semantic misattribution procedure. *European Journal of Personality*, doi: 10.1002/per.1861.

Capitole de carti in edituri A

Paloş, R., & **Virgă, D.** (2024). Academic Performance Between Face-To-Face and Online Teaching-Assessment Process: A Case Study of a Course. In *Digital Assessment in Higher Education: Navigating and Researching Challenges and Opportunities* (pp. 305-325). Singapore: Springer Nature Singapore.

Virga, D. & Maroiu, C. (2022). Experimentul in psihologie In Loredana R. Diaconu-Gherasim, Cornelia Mairean, Mihai Curelaru (eds.). Metode cantitative de cercetare. Designuri și aplicații în științe sociale. Editura Polirom (pp. 103-119)

Virga, D. & Tisu, L. (2022). Cvasi-Experimentul ca alternativa la cercetarea experimentală In Loredana R. Diaconu-Gherasim, Cornelia Mairean, Mihai Curelaru (eds.). Metode cantitative de cercetare. Designuri și aplicații în științe sociale. Editura Polirom (pp. 120-135)

Virgă, D., (2017). Work-Related Well-Being: From Qualitative Job Insecurity to Cognitive Reappraisal, in Ana Alice Vilas Boas (ed.), *Quality of Life and Quality of Working Life*, Publisher: InTech, doi: 10.5772/67507

Virgă, D., Rusu, S., Sarbu, R. (2014). For Better or Worse! Work-Family Conflict and Couple's Satisfaction with Life, in Rață, G., Runcan, P.L. (coord.). *Social Issues (vol 5)*. Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK, pp.165-177 (RC – inclusa în 28 de biblioteci indexate WordCat)

Virgă, D. (2011). De la testele proiective la măsurile implicite ale personalității: o incursiune în evoluția măsurătorilor asupra personalității, in Sava, F. A. (coord.). *Metode implicite de investigare a personalității* (pp.41-62). Iași: Polirom.

Virgă, D., Zaborilă, C., & Sulea, C. (2008). Starea de bine în organizații. In E. Avram & C. Cooper (Eds.), *Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială* (p. 343 - 370). Iași: Editura Polirom.

Virgă, D. (2007). Practici de recrutare și selecție, in Z. Bogathy (coord.) *Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Ed. Polirom

Virgă, D. (2007). Performanța în muncă, in Z. Bogathy (coord.) *Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Ed. Polirom

Virgă, D. (2007). Diagnoza organizațională, in Z. Bogathy (coord.) *Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Ed. Polirom

Pitariu, H. D., **Virgă, D. (2007).** Stresul ocupational, in Z. Bogathy (coord.) *Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Ed. Polirom

Virgă, D. (2004). Recrutare și selecție în Z. Bogathy (coord.) *Manualul de Psihologia muncii și organizațională*, Polirom

Virgă, D. (2004). Aprecierea performanțelor în Z. Bogathy (coord.) *Manualul de Psihologia muncii și organizațională*, Polirom. Iași

Carti

Virgă, D. (2016). *Psihologie experimentală – de la teorie la practică, a 5-a editie revizuita (348 pag.)*, Ed. Universității de Vest, ISBN 978-973-125-090-8

Virgă, D. (2007). *Decizie și schimbare organizațională*, 215 pag, Ed. Universității de Vest , ISBN 978-973-125-117-2

Capitole in editura B (selectie)

Virga, D. (2020). Izolati dar impreuna. Cum învingem distanțarea socială, in Soitu, L. (coord.). *Covid. Colivia noastră*, Ed. Institut European, Iași

În Paloș, R (coord.). (2020). Manual de tutoring. Stimularea motivației și independenței studenților în învățare, Ed. Universității de Vest, Timișoara, cu următoarele contribuții:

Virga, D. & Crașovan, M. (2020). Facilitarea comunicării și a lucrului în grup (pp. 114-136);

Virga, D. (2020). Învățarea online și e-tutoring-ul (pp. 137-142);

Virga, D. (2020). Evaluarea și îmbunătățirea procesului de tutoring (pp. 193-206).

Albulescu, P., **Virga, D. (2010).** From governmental to organizational transparency – a communicational perspective, in Virga, D. (coord.). *Transparency, democracy and global governance. An European perspective.*, Ed. Universității de Vest, Timișoara

Virgă, D., Sulea, C., & Albulescu, P. (2010). Psihologia sănătății ocupaționale: Implicații teoretice, metodologice și practice. In A.V. Ciurea, C.L. Cooper, & E. Avram, (Eds.) *Managementul sistemelor si organizatiilor sănătății* (pp. 315 - 338). Bucuresti: Editura Universitara

Virgă, D., & Crudu, I.E. (2008). Emergenta responsabilitatii sociale corporata si a comportamentelor civic participative. In E. Avram (Ed.), *Psihologie in Organizatiile Moderne* (pp. 39 - 58). București: Editura Universitara.

Virgă, D. (2004). Cercetarea psihologică și raportul de cercetare în Z. Bogathy și C. Sulea (coord.) *Manualul de tehnici și abilități academice*, Ed. Univ. de Vest

Virgă, D. (2004). Cum se construiește un proiect de cercetare în Z. Bogathy și C. Sulea (coord.) *Manualul de tehnici și abilități academice* Ed. Univ. de Vest

Vintila, M., **Virgă, D. (2004).** Susținerea lucrării de licență si a dizertatiei, în Z. Bogathy și C. Sulea (coord.) *Manualul de tehnici și abilități academice*, Ed. Univ. de Vest.

Co-autor al Raportului cu tema „Sănătatea mintală: situația și accesul la tratament, inclusiv servicii medicale conexe, al persoanelor care suferă de probleme de sănătate mintală cronice și acute, sănătatea mintală în funcție de stadiile de viață, sănătatea mintală la locul de muncă, riscuri psihosociale, tabloul intervențiilor validate științific în România, povara afecțiunilor mintale (impact economic, impact în zile de viață)” pentru Consiliului Economic si Social de pe langa Parlamentul Romaniei (noiembrie 2023) <https://ubbbmed.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2024/04/Tabloul-sanatatii-mintale-in-Romania-2023.pdf>

