

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai
1.2 Facultatea	Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Training în organizații						
2.2 Titularul activităților de curs	conf. univ. dr. Dana Opre						
2.3 Titularul activităților de seminar	conf. univ. dr. Dana Opre						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	3	2.6. Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DO

### 3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	Din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	Din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp:					Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					28
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					4
Examinări					2
Alte activități: .....					1
3.7 Total ore studiu individual		108			
3.8 Total ore pe semestru		150			
3.9 Numărul de credite		6			

### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Psihologia personalului, Diagnoza organizațională, Managementul resurselor umane</li> </ul>
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deținerea unor competențe de bază în diagnoză organizațională.</li> <li>▪ Capacitatea de transfer și adaptare a cunoștințelor la diverse tipuri de training.</li> <li>▪ Cunoașterea și înțelegerea aplicațiilor psihologiei în programele de formare a adulților.</li> </ul>

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de curs cu minim 50 locuri, calculator si videoproiector, tablă, flipchart, instrumente de scris</li> </ul>
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala cu minim 25 locuri, calculator si videoproiector, tablă, flipchart, instrumente de scris</li> </ul>

## 6. Competențele specifice acumulate

### Competențe profesionale

CP 1. Diagnosticarea și evaluarea caracteristicilor indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale.

Rezultate ale învățării:

1.2. Absolventul poate să identifice și să utilizeze tehnici, metode și instrumente cantitative și/sau calitative potrivite în procesul de evaluare și diagnoză pentru a identifica probleme și a genera soluții în mediul organizațional.

1.4. Absolventul poate să definească situația complexă sau problemele cu care se confruntă un grup/ departament/ organizație pe baza datelor colectate din mediul organizațional.

CP 2. Oferirea de asistență și suport prin crearea de intervenții pentru stakeholderi interni și externi ai organizației bazate pe rezultatele unei evaluări și diagnoze organizaționale.

Rezultate ale învățării:

2.1. Absolventul poate să elaboreze și să diferențieze metode de intervenție specifice diferitelor nivele organizaționale pentru a crește performanța și inovația acestora.

2.2. Absolventul poate să utilizeze rezultatele unei diagnoze organizaționale pentru a informa și fundamenta intervenții adresate multiplelor nivele organizaționale.

2.3. Absolventul poate să definească și să aplice metode de dezvoltare și schimbare organizațională pentru a susține eficacitatea și inovația organizațională.

2.4. Absolventul poate să propună modalități de testare a eficacității intervențiilor adresate nivelelor multiple din organizații pentru a informa și adopta cursuri de acțiune organizațională.

CP 8. Oferirea de suport și consultanță pentru formularea și implementarea strategiei organizaționale privind resursele umane.

Rezultate ale învățării:

8.1. Absolventul poate să identifice strategia unei organizații privind resursele umane și gradul de integrare al acesteia cu alte strategii pentru a contribui la formularea strategiei organizaționale.

8.2. Absolventul poate să identifice tipul de strategie organizațională privind resursele umane prezent în organizație pentru a formula și implementa procese de resurse umane.

8.3. Absolventul poate să aplice pașii de formulare și implementare a unei strategii organizaționale privind resursele umane în cadrul unei anumite organizații pentru a asigura eficacitatea și inovația organizațională.

8.4. Absolventul poate să identifice și să enumere factorii care activează, facilitează și împiedică formularea și implementarea strategiei privind resursele umane pentru a asigura condițiile obținerii eficacității și inovației organizaționale.

8.5. Absolventul poate să înțeleagă imperatiile și modelul de business al organizației pentru a facilita eficacitatea și inovația organizațională.

8.6. Absolventul poate să înțeleagă rolul strategic al profesioniștilor în domeniul managementului resurselor umane pentru a contribui la formularea și implementarea strategiei organizaționale, în special a celei privind resursele umane.

<b>Competențe transversale</b>	<p>CT 2. Dezvoltarea gândirii critice, a capacității de analiză și interpretare de informații pentru a lua decizii obiective și a face recomandări în cadrul organizațiilor.</p> <p>Rezultate ale învățării:</p> <p>2.1. Absolventul poate să analizeze critic literatura științifică pentru a înțelege concepte, teorii, modele și date empirice specifice domeniului psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale și a elabora planuri de intervenție și recomandări multinivelare.</p> <p>2.2. Absolventul poate să interpreteze și să integreze informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor.</p> <p>2.3. Absolventul poate să identifice părțile constituente ale unei situații sau probleme complexe din organizații, precum și relațiile dintre acestea pentru a înțelege acele situații sau probleme complexe.</p> <p>2.4. Absolventul poate să emită judecăți informate despre valoarea unor idei, perspective și argumente pentru a fundamenta intervenții la nivel de individ, grup, organizațional și multinivellar.</p> <p>CT 6. Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor.</p> <p>Rezultate ale învățării:</p> <p>6.1. Absolventul poate să își autoevalueze performanța în vederea descoperirii propriilor nevoi de formare ca profesionist în domeniul psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale.</p> <p>6.2. Absolventul poate să găsească independent resurse necesare pentru a susține propriile nevoi de formare în mod concordant cu cerințele pieței.</p> <p>6.3. Absolventul poate să elaboreze un plan de acțiune în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale adaptate la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor.</p> <p>6.4. Absolventul poate să aplice planul de acțiune elaborat conform obiectivelor setate în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale solicitate de mediului intern și extern al organizațiilor</p>
--------------------------------	--

## 7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dezvoltarea competențelor specifice proiectării, implementării și evaluării unor programe de training organizațional</li> </ul>
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Familiarizarea cursanților cu conceptele, metodele și tehnicile de lucru specifice formării adulților</li> <li>▪ Proiectarea de programe de training bazate pe principiile învățării adulților</li> <li>▪ Aplicarea de tehnici și strategii de proiectare, livrare și evaluare specifice trainingului activ</li> </ul>

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
<p>1. Introducere în training</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Training vs instruire tradițională</li> <li>• Formarea la adulți, caracteristicile trainingului activ</li> <li>• Procesul de training în organizații – etape</li> </ul>	prelegere interactivă, descoperire dirijata, conversația	
<p>2. Caracteristici ale învățării la adulți</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principii ale învățării la adulți – aplicare</li> <li>• Taxonomia lui Bloom - revizuită</li> </ul>	prelegere interactivă, conversație, problematizare, joc	

3. Transfer și învățare în trainingul organizațional	prelegere interactivă, descoperire dirijată, dezbateri, conversație	Cursanții au sarcina de a parcurge materiale și de a rezolva sarcini online
4. Analiza nevoilor de training în organizație <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode de identificare a nevoilor de training</li> <li>• Raportul de analiză a nevoilor de training</li> </ul>	simulare, demonstrație, studiu de caz, dezbateri, munca în grup	
5. Proiectarea și planificarea trainingului	predarea dirijată, demonstrație, exemplificarea	Cursanții au sarcina de a parcurge materiale și de a rezolva sarcini online
6. Proiectarea trainingului și facilitarea transferului prin factori motivaționali	prelegerea interactivă, dezbateri, studiu de caz, joc	
7. Proiectarea trainingului și facilitarea designului prin factori instrucționali	descoperire dirijată, dezbateri, conversație, exemplificare, problematizare	
8. Metodele active de training – selectare, dezvoltare, utilizare <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterii de selecție a metodelor de training</li> <li>• Tipuri de metode de training</li> </ul>	prelegerea interactivă, problematizate, discuții de grup	Cursanții au sarcina de a parcurge materiale și de a rezolva sarcini online
9. Livrarea unui program de training	simulare, joc de rol, problematizare, prelegere	Tema va fi abordată pe parcursul mai multor activități didactice. Cursanții vor prezenta secvențe de formare, vor fi evaluați și vor primi feedback
10. Mijloacele instrucționale	prelegerea interactivă, conversație, demonstrație	
11. Managementul participanților	simulare, joc de rol, discuții de grup	
12. Evaluarea programului de training <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modele de evaluare</li> <li>• Instrumente de evaluare</li> <li>• Raportul de evaluare</li> <li>• Optimizarea programului de training</li> </ul>	conversație, discuții de grup, studiu de caz, dezbateri	Cursanții au sarcina de a parcurge materiale și de a rezolva sarcini online

8.2 Seminar	Metode de predare	Observații
1. Caracteristicile trainingului activ – identificare și evaluare	învățarea în echipă, învățarea prin descoperire, simularea învățarea dirijată	
2. Aplicații ale taxonomiei lui Bloom revizuite	învățarea în echipă, brainstorming, învățarea prin descoperire, învățarea dirijată	
3. Instrumente de identificare a nevoilor de training – dezvoltare și aplicare	joc de rol, învățarea prin descoperire, simularea învățarea dirijată	
4. Aplicarea procesului de identificare a nevoilor de training la nivelul unei organizații/situații specifice	Studiu de caz, învățarea în echipă, brainstorming, simularea	
5. Elaborarea obiectivelor instrucționale	studiu de caz, învățarea în echipă, brainstorming, simularea	
6. Construirea designului unei secvențe de training	învățarea în echipă, brainstorming, învățarea prin descoperire, învățarea dirijată	
7. Dezvoltarea materialelor suport (programă, proiect, schiță suport curs)	joc de rol, învățarea prin descoperire, simularea învățarea dirijată	
8. Analiza metodelor de training – puncte tari vs puncte forte	analiza de materiale, problematizare, studiu de caz	
9. Livrarea și evaluarea secvențelor de training susținute de cursanți	simularea, jocul de rol, observația, demonstrația	
10. Elaborarea instrumentelor de evaluare a unui program de training	analiza de materiale, problematizarea, studiul de caz	
11. Relația client- trainer	analiza de materiale, problematizare, studiu de caz	

**Bibliografie obligatorie:**

- Kraiger, K. (2017). Training from an organizational psychology perspective. In *Oxford Research Encyclopedia of*

### Psychology.

- Opre, D. , Fritea, R. (2019). Ghidul trainerului – strategii în dezvoltarea programelor de formare. Editura ASCR.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.
- Silberman, M., Biech, E., Auerbach, C. (2015). *A handbook of Techniques, Designs, Case Examples and Tips*. San Francisco: Pfeiffer. Ebb associates, inc.
- Statt, D. (2002). *Using psychology in management training*. Routledge, London, UK.

### Bibliografie opțională:

- Forde, C., McPhee, A., McMahow, M., (2006). *Professional development, reflection and enquiry*. Sage Publications Company
- Petty, G. (2007). *Teaching Today: A Practical Guide*. Published by Nelson Thornes Ltd, United Kingdom.
- Pike, R. (2003). *Creative Training Techniques Handbook*. HRD Press, Inc.

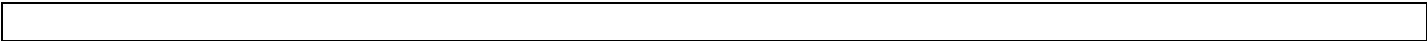
!! Notă: din lucrările menționate mai sus, este obligatorie parcurgerea doar a capitolelor aferente temelor predate la curs și seminar.

## 9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Temele de curs și seminar propuse sunt subiecte de actualitate în cercetarea aplicativă din domeniul psihologiei, iar abordarea lor în cadrul acestei discipline se bazează pe rezultatele recente prezente din literatura de specialitate. De asemenea, tematica disciplinei acoperă conceptele și strategiile de design, livrare și evaluare a unui training, relevante pentru aplicațiile psihologiei solicitate pe piața muncii și care satisfac standardele comunității profesionale.

## 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs și seminar	Modul de analiză, sinteză și integrare a informației teoretice  Modul de analiză, sinteză și transfer a cunoștințelor teoretice în aplicații practice	1. Evaluare pe parcurs - Susținerea unei secvențe de training  2. Evaluare finală - Portofoliu	40%  60 %
10.5 Standard minim de performanță	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prezenta la cursuri și seminarii minim 70%</li><li>• Condițiile simultane, pentru promovarea examenului la <i>Training în organizații</i> sunt:<ul style="list-style-type: none"><li>- Minim 5 puncte din nota finală (punctaj reunit: evaluare pe parcurs și evaluare finală)</li></ul></li><li>• Notă: punctajul vizat de evaluarea pe parcurs (40% din nota finală) poate fi obținut <b>doar</b> pe baza susținerii în timpul semestrului (intervalul noiembrie 2023 - ianuarie 2024) a activităților de evaluare prevăzute în fișa disciplinei și nu poate fi recuperat în sesiunea de evaluare/restanță</li></ul>		



Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

14.09.2023

.....  .....

.....  .....

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

14.09.2023

.....