

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	Master
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Coaching: metode și tehnici (PMR1409)						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. Univ. Dr. Mircea Miclea						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. univ. dr. Lucia Rațiu						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	3	2.6. Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DS

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					38
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					50
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					22
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități: activități de cercetare					10
3.7 Total ore studiu individual		90			
3.8 Total ore pe semestru		150			
3.9 Numărul de credite		6			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Parcursarea acestui curs este facilitată de parcursarea următoarelor discipline:
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> • Psihologie organizațională (Licență Sem 6). • Competențe de bază și cunoașterea metodelor de cercetare specifice științelor sociale • Cunoașterea teoriilor fundamentale în Psihologia Organizațională

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> • Sală de curs cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> • Sală cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoaștere și înțelegere <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cunoașterea sistematică, înțelegerea și aplicarea conceptelor, teoriilor și principiilor psihologice care fundamentează evaluarea și intervenția la nivelul individual, de grup și organizațional. ▪ Cunoașterea principalelor abordări care ghidează intervenția de coaching în domeniul organizațional. • Explicare și interpretare <ul style="list-style-type: none"> ▪ Explicarea rolului coaching-ului în optimizarea performanței persoanelor cu funcție de conducere. ▪ Interpretarea, prin prisma teoriilor și modelelor, a fenomenelor și proceselor care influențează intervenția de coaching. • Instrumental – aplicative <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dobândirea abilităților de utilizare a metodelor de coaching. ▪ Dezvoltarea abilităților de adaptare a metodelor și tehnicilor de coaching la condițiile concrete ale situațiilor ecologice. ▪ Particularizarea intervenției organizaționale la diverse scopuri de utilizare a coaching-ului • Atitudinale <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultivarea și promovarea criteriilor de deontologie profesională pentru intervenția de coaching. ▪ Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu. ▪ Manifestarea unei atitudini responsabile privind proiectarea și desfășurarea cercetării în domeniu.
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea competențelor de prezentare publică a rezultatelor analizelor organizaționale. • Executarea sarcinilor profesionale în conformitate cu valorile și principiile etice în vigoare • Dezvoltarea competențelor de muncă în echipă prin planificarea și implementarea activităților din cadrul grupurilor sociale restrânse. • Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale cerințele în schimbare ale contextului socio-organizațional (dezvoltarea ca scientist-practitioner). • Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu. • Manifestarea unei atitudini responsabile privind proiectarea și desfășurarea cercetării în domeniu.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizarea cu principalele concepte, tehnici și metode utilizate în coaching
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea proceselor implicate în dezvoltarea competențelor necesare pentru coaching • Integrarea tehnicilor specifice evaluării și facilitării schimbării prin coaching, cu diferite forme • Utilizarea unor modele și tehnici validate științific în cadrul intervențiilor de tip coaching

	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea abilităților de proiectare și realizare de intervenții de tip coaching în organizații • Dezvoltarea abilităților de coaching pentru îmbunătățirea performanței și pentru dezvoltarea carierei
--	--

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere – emergența coaching-ului între relațiile în scop de dezvoltare	prelegerea	
Fundamente teoretice ale intervenției de coaching	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	
Taxonomia formelor de coaching	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	
Coaching-ul din perspectiva dezvoltării organizaționale	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	
Executive coaching ca intervenție pentru dezvoltarea leadershipului	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	
Coaching managerial	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	
Coaching-ul echipei/coaching de grup	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	
Coaching-ul carierei	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperi	

Bibliografie

- Athanasopoulou, A. & Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? *The Leadership Quarterly* 29, 70–88
- Ashkanasy, N. M., și Humphrey, R. H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review*, 3(2), 214-224.
- Bennett, J.L. (2006). An agenda for coaching-related research: A challenge for researchers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(4), 240-249.
- Blackman, A., Moscardo, G., & Gray, D. E. (2016). Challenges for the theory and practice of business coaching: A systematic review of empirical evidence. *Human Resource Development Review*, 15(4), 459-486. doi:10.1177/1534484316673177
- Bond, C., & Seneque, M. (2013). Conceptualizing coaching as an approach to management and organizational development. *Journal of Management Development*, 32, 57–72.

- Bozer, G. & Jones J. R. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume 27, Issue 3*, Pages: 342-361
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuk, D.A. (2009). *The Complete Handbook of Coaching*. Sage Publications
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. (2014). Theoretical Traditions and Coaching Genres. Mapping the Territory. *Advances in Developing Human Resources, Vol. 16(2)* 139–160.
- Feldman, D.C., & Lankau, M.J. (2005). Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management, 31*, 829-848.
- Hackman, J.R & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review, 30*, 269-287.
- Hart, V., Blattner, J., & Leipsic, S. (2001). Coaching Versus Therapy. *A Perspective. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 53, No. 4*, 229-237.
- Hui, R. T. Y., & Sue-Chan, C. (2018). Variations in coaching style and their impact on subordinates' work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*.1-17. doi: 10.1002/job.2263
- Jones, R.J., Woods, S.A, & Guillaume, Y. R: F. (2015). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching, *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89(2)*, 249-277.
- Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53(4)*, 205-228.
- Morgeson, Fp., DeRue, DS, & Karam, EP. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of management 36 (1)*, 5-39.
- O'Shea, D., O'Connell, B. H. and Gallagher, S. (2016). Randomised controlled trials in WOHP interventions: A review and guidelines for use. *Applied Psychology, 65(2)*, 190-222. doi:10.1111/apps.12053
- Passmore, J. (2005). The heart of coaching: Developing a coaching model for the manager, *The Coaching Psychologist, 2*, 6-9.
- Sonesh, S.C., Coultas, C.W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E., Salas, E. (2015) The power of coaching: a meta-analytic investigation. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. Vol. 8 No. 2. 73-95.
- Theeboom, T. , Van Vianen, A. E. M., & Beersma, B. (2017). A Temporal Map of Coaching. *Front. Psychol.*, 08 August 2017 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01352>
- Theeboom, T, Beersma, B. & van Vianen, A.E.M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology, 9(10)*, 1-18.
- Wageman, R. (2001). How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching. *Organization Science, 12*, 559-577.
- Yates, J., Oginni, T., Olway, H. & Petzold, T. (2017). Career conversations in coaching: the contribution that career theory can make to coaching practice, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice Vol. 10(1)*, 82-93.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Diferențierea coaching-ului de alte relații în scop de dezvoltare	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Procese implicate în dezvoltarea competențelor necesare pentru coaching	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Stiluri de coaching	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Etapele unei intervenții de coaching	exemplul demonstrativ, joc de rol, descoperire dirijată	
Ascultarea active	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Stabilirea scopurilor	exemplul demonstrativ, joc de rol	
Tehnici pentru coaching-ului executivilor	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Tehnici pentru coaching-ul managerial	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Aplicații – utilizarea coaching pentru optimizarea performanței	exemplul demonstrativ, joc de rol	

Aplicații – team/group coaching	exemplul demonstrativ, joc de rol	
Aplicații – coaching pentru dezvoltarea carierei	exemplul demonstrativ, joc de rol	
Self coaching	descoperire dirijată, sinteza cunoștințelor	
Managementul contractului de coaching și marketingul serviciilor de coaching	descoperire dirijată, sinteza cunoștințelor	
Noi direcții în cercetarea și aplicarea coaching-ului	sinteza cunoștințelor	

Bibliografie

- Athanasopoulou, A. & Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? *The Leadership Quarterly* 29, 70–88
- Ashkanasy, N. M., și Humphrey, R. H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review*, 3(2), 214-224.
- Bennett, J.L. (2006). An agenda for coaching-related research: A challenge for researchers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(4), 240-249.
- Blackman, A., Moscardo, G., & Gray, D. E. (2016). Challenges for the theory and practice of business coaching: A systematic review of empirical evidence. *Human Resource Development Review*, 15(4), 459-486. doi:10.1177/1534484316673177
- Bond, C., & Seneque, M. (2013). Conceptualizing coaching as an approach to management and organizational development. *Journal of Management Development*, 32, 57–72.
- Bozer, G. & Jones J. R. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume 27, Issue 3, Pages: 342-361
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuk, D.A. (2009). *The Complete Handbook of Coaching*. Sage Publications.
- Feldman, D.C., & Lankau, M.J. (2005). Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 31, 829-848.
- Hackman, J.R & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30, 269-287.
- Hart, V., Blattner, J., & Leipsic, S. (2001). Coaching Versus Therapy. *A Perspective. Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 53, No. 4, 229-237.
- Hui, R. T. Y., & Sue-Chan, C. (2018). Variations in coaching style and their impact on subordinates' work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 1-17. doi: 10.1002/job.2263
- Jones, R.J., Woods, S.A., & Guillaume, Y. R. F. (2015). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277.
- Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 205-228.
- Morgeson, Fp., DeRue, DS, & Karam, EP. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of management* 36 (1), 5-39.
- O'Shea, D., O'Connell, B. H. and Gallagher, S. (2016). Randomised controlled trials in WOHP interventions: A review and guidelines for use. *Applied Psychology*, 65(2), 190-222. doi:10.1111/apps.12053
- Passmore, J. (2005). The heart of coaching: Developing a coaching model for the manager, *The Coaching Psychologist*, 2, 6-9.
- Sonesh, S.C., Coultas, C.W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E., Salas, E. (2015) The power of coaching: a meta-analytic investigation. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. Vol. 8 No. 2. 73-95.
- Theeboom, T, Beersma, B. & van Vianen, A.E.M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(10), 1-18.
- Wageman, R. (2001). How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching. *Organization Science*, 12, 559-577.
- Yates, J., Oginni, T., Olway, H. & Petzold, T. (2017). Career conversations in coaching: the contribution that career theory can make to coaching practice, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice* Vol. 10(1), 82-93.

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

Temele propuse sunt în acord cu ritmul cunoașterii în dezvoltarea resurselor umane și cu extinderea sa ca practică, coaching-ul dobândind un rol important în schimbarea organizațională. Conținutul disciplinei este în concordanță cu ceea ce se predă în alte centre universitare din țară și din străinătate. De asemenea, tematica disciplinei acoperă conceptele majore relevante pentru aplicațiile psihologiei cerute pe piața muncii și pentru standardele comunității profesionale. Pentru o mai bună adaptare la cerințele pieței muncii a conținutului disciplinei, în scopul promovării ideii de practician-cercetător, subiectele prezentate în curs au fost discutate cu foști studenți, actual angajați în diferite domenii aplicative ale psihologiei.

Conținuturile disciplinei sunt compatibile cu recomandările asociațiilor profesionale la nivel european (EAWOP și EFPA) cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în Psihologia muncii și organizațională în Europa.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate Coerența logică	Examen oral	70%
10.5 Seminar/laborator	Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în organizații	Activități aplicative derulate pe parcursul semestrului – evaluare continuă	30%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> - definirea și exemplificarea proceselor implicate în dezvoltarea competențelor de coaching - diferențierea formelor de coaching de alte tipuri de intervenție - exemplificarea coaching-ului pentru diferite scopuri de dezvoltare (performanță, carieră, relații) 			
Obs. Prezența obligatorie la 75% din întâlnirile de seminar.			

Data completării: 01.10.2018

Prof. Univ. Dr. Mircea Miclea

Lect. univ. dr. Lucia Rațiu

Semnătura:



Semnătura



Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....

.....