

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Departamentul de 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	Centre de evaluare și dezvoltare a personalului						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar	Asist. Univ. Dr. Cătălina Oțoiu						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	4	2.6. Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	DO

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	Din care: 3.2 curs	-	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	24	Din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/laborator	24
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					5
Examinări					6
Alte activități:					
3.7 Total ore studiu individual		40			
3.8 Total ore pe semestru		75			
3.9 Numărul de credite		3			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Parcurgerea acestui curs este facilitată de parcurgerea următoarelor discipline: <ul style="list-style-type: none"> • Psihologia muncii (Licență Sem 5)
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> • Competențe de analiza muncii și de evaluare pe bază de modele de competențe • Cunoștințe de evaluare a performanțelor profesionale

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	-
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> • Sală cu minimum 50 de locuri, videoproiector, calculator cu conexiune internet, mobilier mobil, flipchart sau whiteboard

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea cadrului teoretic relevant pentru implementarea și gestiunea intervențiilor de evaluare și dezvoltarea personalului în context organizațional, utilizând metodologia Centrelor de Evaluare/Dezvoltare • Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru interpretarea unor situații, probleme, oportunități organizaționale specifice și pentru construirea modelului de competențe care urmează să fie urmărit în cadrul CE • Selectarea și construirea probelor de evaluare, ținând cont de specificul situațional, de obiectivele stabilite și de modelul de competențe relevant pentru cadrul organizațional specific • Elaborarea planului de implementare a centrului de evaluare/ dezvoltare în funcție de specificul situației organizaționale • Analiza și interpretarea rezultatelor evaluării în cadrul centrului de evaluare/ centrului de dezvoltare • Formularea și comunicarea rezultatelor procesului de evaluare către beneficiarii intervenției, pe de o parte, și către participanții la centrul de evaluare pe de altă parte Analiza critică a centrului de evaluare și ajustarea intervenției pentru îmbunătățirea eficienței ei
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională fundamentate pe opțiuni valorice explicite specifice specialistului în psihologie • Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului social • Planificarea și implementarea activităților de consultanță în cadrul unei echipe de muncă; dezvoltarea competențelor de muncă în echipă, time management, coordonare & comunicare

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea deprinderilor practice necesare planificării, construcției și evaluării unui centrelor de evaluare/ centrelor de dezvoltare
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizarea cu metodologia centrelor de evaluare și dezvoltare • Aprofundarea cunoștințelor cu privire la utilizarea competențelor, a modelelor de competențe și a probelor de evaluare construite pe bază de competențe • Familiarizarea cu literatura de specialitate în domeniul validității centrelor de evaluare/ dezvoltare • Familiarizarea cu toate etapele din construcția unui CE și exersarea fiecăreia dintre ele • Construirea unui model de competențe pornind de la un post dat • Construirea probelor de evaluare pentru modelul de competențe realizat • Implementarea unui CE • Proiectarea și implementarea sistemului de evaluare pentru probele din componența CE • Pregătirea raportului de evaluare către beneficiar și către participanții la centrul de evaluare

8. Conținuturi

8.1 Curs aplicativ	Metode de predare	Observații
Cum au evoluat în timp centrele de evaluare Diferențe între acestea și centrele de dezvoltare Principii de bază în construcția și utilizarea centrelor de evaluare	Prelegere interactivă	
Abordarea pe bază de competențe în HR Modelele de competențe Definirea competențelor și a modelelor de competență Utilizarea modelelor în centrele de evaluare	Prelegere interactivă <i>Exercitii practice:</i> de definire a competențelor de utilizare a competențelor într-un model pentru CE	Incepând cu această întâlnire studenții vor lucra în 2-3 grupuri de proiect. Pentru fiecare dintre temele discutate grupurile vor trebui să parcurgă/ sau după caz să construiască un set de exerciții practice relaționate cu tema respectivă
Validitatea centrelor de evaluare Tipuri de validitate și studiile recente în validarea centrelor de evaluare Ability to Identify Criteria	Prelegere interactivă Activitate de grup – definirea unui model de competențe	
Planificarea și designul unui centru de evaluare Pași în elaborarea și derularea unui centru de evaluare Reguli în selecția exercițiilor	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup – planificarea unui CE	
Planificarea și designul unui centru de evaluare Descrierea principalelor tipuri de probe ce pot fi utilizate într-un CE Alegerea probelor Construcția probelor	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup – construcție probe pentru CE pe baza modelului de competențe	
Planificarea și designul unui centru de evaluare Descrierea principalelor tipuri de probe ce pot fi utilizate într-un CE Alegerea probelor Construcția probelor	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup – construcție probe pentru CE pe baza modelului de competențe	
Planificarea și designul unui centru de evaluare Descrierea principalelor tipuri de probe ce pot fi utilizate într-un CE Alegerea probelor Construcția probelor	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup – construcție probe pentru CE pe baza modelului de competențe	
Evaluarea în cadrul centrelor de evaluare Construirea instrumentelor de observație comportamentală Scale de evaluare	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup –	

Integrarea evaluărilor	construcție scale evaluare;	
Evaluarea în cadrul centrelor de evaluare Pregătirea evaluatorilor	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup – Exerciții de evaluare	
Implementarea centrelor de evaluare Aspecte practice in planificarea si organizarea unui centru de evaluare	Prelegere interactivă; Activitate de grup finalizarea construcției unui centru de evaluare	
Implementarea centrelor de evaluare	Prelegere interactivă; simulare, joc de rol Activitate de grup implementarea unui centru de evaluare	
Pregătirea raportului pentru beneficiar Pregătirea raportului pentru participanți	Prelegere interactivă	

Bibliografie obligatorie:

- Dalal, R. S., Bhave, D. P., & Fiset, J. (2014). Within-Person Variability in Job Performance: A Theoretical Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 40(5), 1396-1436. doi: 10.1177/0149206314532691
- Hoffman, B. J., Melchers, K. G., Blair, C. A., Kleinmann, M., & Ladd, R. T. (2011). Exercises and dimensions are the currency of assessment centers. *Personnel Psychology*, 64(2), 351-395. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01213.x
- Jackson, D. J. R., Barney, A. R., Stillman, J. A., & Kirkley, W. (2007). When Traits Are Behaviors: The Relationship Between Behavioral Responses and Trait-Based Overall Assessment Center Ratings. *Human Performance*, 20(4), 415-432. Doi: 10.1080/08959280701522130
- Jackson, D. J. R., Stillman, J. A., & Atkins, S. G. (2005). Rating Tasks Versus Dimensions in Assessment Centers: A Psychometric Comparison. *Human Performance*, 18(3), 213-241. Doi: 10.1207/s15327043hup1803_2
- Jansen, A., Lievens, F., & Kleinmann, M. (2011). Do Individual Differences in Perceiving Situational Demands Moderate the Relationship Between Personality and Assessment Center Dimension Ratings? *Human Performance*, 24(3), 231-250. Doi: 10.1080/08959285.2011.580805
- Lievens, F., Dilchert, S., & Ones, D. S. (2009). The Importance of Exercise and Dimension Factors in Assessment Centers: Simultaneous Examinations of Construct-Related and Criterion-Related Validity. *Human Performance*, 22(5), 375-390. Doi: 10.1080/08959280903248310
- Meriac, J. P., Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2014). A Conceptual and Empirical Review of the Structure of Assessment Center Dimensions. *Journal of Management*, 40(5), 1269-1296. doi: 10.1177/0149206314522299
- Oliver, T., Hausdorf, P., Lievens, F., & Conlon, P. (2014). Interpersonal Dynamics in Assessment Center Exercises: Effects of Role Player Portrayed Disposition. *Journal of Management*, 42(7), 1992-2017. doi: 10.1177/0149206314525207
- Roch, S. G. (2006). Discussion and Consensus in Rater Groups: Implications for Behavioral and Rating Accuracy. *Human Performance*, 19(2), 91-115. Doi: 10.1207/s15327043hup1902_1
- Smith-Jentsch, K. A. (2007). The Impact of Making Targeted Dimensions Transparent on Relations With Typical Performance Predictors. *Human Performance*, 20(3), 187-203. Doi: 10.1080/08959280701332992
- Thornton, G. C., & Krause, D. E. (2009). Selection versus development assessment centers: an international survey of design, execution, and evaluation. *International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 478-498. Doi: 10.1080/09585190802673536

Bibliografie opțională:

- Arnold, J. (2002). Tensions between assessment, grading and development in development centres: a case study. *International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 975-991. Doi: 10.1080/09585190210134318
- Arthur Jr, W., Day, E. A., Mcnelly, T. L., & Edens, P. S. (2003). A meta-analysis of the criterion-related validity of

assessment center dimensions. *Personnel Psychology*, 56(1), 125-154.

- Arthur, J. W., Woehr, D. J., & Maldegen, R. (2000). Convergent and Discriminant Validity of Assessment Center Dimensions: A Conceptual and Empirical Re-examination of the Assessment Center Construct-Related Validity Paradox. *Journal of Management*, 26(4), 813-835.
- Blume, B. D., Dreher, G. F., & Baldwin, T. T. (2010). Examining the effects of communication apprehension within assessment centres. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(3), 663-671. Doi: 10.1348/096317909X463652
- Brummel, B. J., Rupp, D. E., & Spain, S. M. (2009). Constructing parallel simulation exercises for assessment centers and other forms of behavioral assessment. *Personnel Psychology*, 62(1), 137-170. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.01132.x
- Bycio, P., & Zoogah, B. (2002). Exercise order and assessment centre performance. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(1), 109-114.
- Hines, A., Gary, J., Daheim, C., & van der Laan, L. (2017). Building Foresight Capacity: Toward a Foresight Competency Model. *World Futures Review*, 9(3), 123-141. doi: 10.1177/1946756717715637
- Jackson, D. J. R., Atkins, S. G., Fletcher, R. B., & Stillman, J. A. (2005). Frame of Reference Training for Assessment Centers: Effects on Interrater Reliability When Rating Behaviors and Ability Traits. *Public Personnel Management*, 34(1), 17-30.
- Kirton, G., & Healy, G. (2009). Using competency-based assessment centres to select judges – implications for equality and diversity. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 302-318. Doi: 10.1111/j.1748-8583.2009.00099.x
- Kolk, N. J., Born, M. P., & der Flier, H. V. (2003). The Transparent Assessment Centre: The Effects of Revealing Dimensions to Candidates. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 648-668. Doi: 10.1111/1464-0597.00156
- Krause, D. E., & Thornton Iii, G. C. (2009). A Cross-Cultural Look at Assessment Center Practices: Survey Results from Western Europe and North America. *Applied Psychology: An International Review*, 58(4), 557-585. Doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00371.x
- Lance, C. E., Foster, M. R., Nemeth, Y. M., Gentry, W. A., & Drollinger, S. (2007). Extending the Nomological Network of Assessment Center Construct Validity: Prediction of Cross-Situationally Consistent and Specific Aspects of Assessment Center Performance. *Human Performance*, 20(4), 345-362. Doi: 10.1080/08959280701522031
- Lievens, F., Chasteen, C. S., Day, E. A., & Christiansen, N. D. (2006). Large-Scale Investigation of the Role of Trait Activation Theory for Understanding Assessment Center Convergent and Discriminant Validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 247-258.
- Raju, N. K., & Sarkar, S. (2015). Implementing Competency Framework at Bharat Dynamics Ltd. (BDL). *South Asian Journal of Human Resources Management*, 2(2), 205-215. doi: 10.1177/2319510X15602978

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

- Centrele de evaluare/ dezvoltare sunt instrumente utilizate pe scară largă de către specialiștii în domeniul resurselor umane. Cursul de față pornește de la ultimele studii în domeniu, inclusiv cu privire la aspecte de validare a acestor instrumente și oferă studenților oportunitatea de a realiza 2 proiecte de centre de evaluare complete, în așa fel încât ei să obțină și deprinderile practice necesare construcției și implementării unui CE.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs aplicativ/ lucrări practice	<p><u>Pentru evaluarea cadrului didactic:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea modelului de competențe pentru CE - construirea probelor 	<p>Sustinerea unui proiect de grup:</p> <p>Construirea și implementarea unui centru de evaluare</p>	100%

	<p>pentru evaluarea modelului de competențe</p> <ul style="list-style-type: none"> - formularea scalelor de evaluare și formarea evaluatorilor - implementarea CE - moderarea CE - realizarea raportului de evaluare a participanților <p><u>Pentru evaluarea intergrup:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - implementarea și moderarea CE de către celelalte grupuri <p><u>Pentru evaluarea intragrup</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - implicarea în realizarea proiectului de grup în raport cu sarcinile existente și efortul depus de ceilalți colegi 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluarea proiectului de către cadrul didactic - Evaluare intergrup - Evaluarea participării individuale la proiectul de grup (evaluarea realizată de către colegii de grup) 	<p>50%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>
10.5 Seminar	-	-	-
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • Pentru promovarea disciplinei este necesară prezența la 90% din orele de curs aplicativ (conform Statutului Studentului, Art. 29) • Nota obținută din evaluarea contribuției individuale la proiect realizată de către colegii de grup trebuie să fie minim 5 pe o scala de la 1 la 10. • Cunoștințe și deprinderi minime: <ul style="list-style-type: none"> ○ Cunoașterea principalilor pași în construirea și implementarea unui centru de evaluare ○ Abilitatea de a defini corect o competență și a construi un model de competență adaptat nevoilor specifice ale unei organizații 			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de lucrări practice

01.10.2018

-.

Cătălina Oțoiu

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....

.....