

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	Lect. univ. dr. Lucia Rațiu						
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, VP	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					20
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități: activități de cercetare					-
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	Parcurgerea acestui curs este facilitată de parcurgerea următoarelor discipline:
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> ● Psihologie organizațională (Licență Sem 5 și 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

Compe te nțe profe siona le	<ul style="list-style-type: none">■ Diagnosticarea și evaluarea caracteristicilor indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (C1).■ Identificarea și utilizarea de 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 (C1.2).■ Oferirea de asistență și suport prin crearea de intervenții pentru stakeholderi interni și externi ai organizației bazate pe rezultatele unei evaluări și diagnoze organizaționale (C2)■ Definirea și aplicarea metodelor și a tehnicilor de coaching pentru a susține eficacitatea și inovația organizațională (C2.3).■ Cunoașterea împărțirii pe nivele multiple în cadrul unei organizații (individual, de grup, organizațional și multinivel) și modul în care acestea interacționează pentru a propune și implementa intervenții specifice în vederea creșterii performanței și inovației în organizații (C3.1).■ Proiectarea și aplicarea de strategii specifice pentru a îmbunătăți și susține luarea deciziei (C4.5).■ Utilizarea de metode și teorii ale sănătății ocupaționale și organizaționale pentru a elabora intervenții particularizate (C5.4).■ Înțelegerea imperativelor și a modelului de business al organizației pentru a facilita eficacitatea și inovația organizațională (C8.5).
Com pete nțe trans versa le	<ul style="list-style-type: none">● Utilizarea de tehnici de oferire de feedback pentru a remedia sau menține calitatea comunicării și a performanței la niveluri multiple (1.2).● Utilizarea de metode de adaptare și traducere a informațiilor din limbaj de specialitate într-un limbaj adecvat contextului pentru a transmite clar și concis informații către interlocutori (1.5).● Formularea de judecăți informate despre valoarea unor idei, perspective și argumente pentru a fundamenta intervenții la nivel de individ, grup, organizațional și multinivelar (2.4).● Monitorizarea derulării proiectului, urmărind încadrarea activității în termenele limită, atingerea scopurilor proiectului din perspectiva calității rezultatelor obținute și asigurarea încadrării în bugetul alocat proiectului (4.4).

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	
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, descoperire	

Bibliografie

- Ashkanasy, N. M., și Humphrey, R. H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. *Emotion Review*, 3(2), 214-224.
- 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(1), 70–88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.004>
- Bennett, J.L. (2006). An agenda for coaching-related research: A challenge for researchers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(4), 240-249.
- Bozer, G., & Jones, R.J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: A systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342–361. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.14469>
- Bozer, G., & Delegach, M. (2019). Bringing Context to Workplace Coaching: A Theoretical Framework Based on Uncertainty Avoidance and Regulatory Focus. *Human Resource Development Review*, 18(3), 376–402. <https://doi.org/10.1177/1534484319853098>
- 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.
- Hackman, J. Richard, Ruth Wageman, and Colin M. Fisher. 2009. Leading teams when the time is right: Finding the best moments to act. *Organizational Dynamics* 38(3): 192–203.
- Hart, V., Blattner, J., & Leipsic, S. (2001). Coaching Versus Therapy. *A Perspective. Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 53, No. 4, 229-237.
- 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.
- Passmore, J. (2005). The heart of coaching: Developing a coaching model for the manager, *The Coaching Psychologist*, 2, 6-9.
- Ratiu, L. & Baban, A. (2010) Coaching. Theoretical basis and applicative directions, *Human Resources Review*, 1, pp. 50-65
- She, Z., Li, B., Li, Q., London, M., & Yang, B. (2019). The double-edged sword of coaching: Relationships between managers' coaching and their feelings of personal accomplishment and role overload. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 245–266. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21342>
- 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.
- 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>
- 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.
- Zhen, L., Wang, Y., & Guo, Z. (2022). Effects of managerial coaching on employees' creative performance: Cross-level moderating role of a climate for innovation. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(2), 211–224.

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 activă	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	
<p>Bibliografie</p> <p>Ashkanasy, N. M., și Humphrey, R. H. (2011). Current Emotion Research in Organizational Behavior. <i>Emotion Review</i>, 3(2), 214-224.</p> <p>Athanasopoulou, A., & Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? <i>The Leadership Quarterly</i>, 29(1), 70–88. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.004</p> <p>Bennett, J.L. (2006). An agenda for coaching-related research: A challenge for researchers. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i>, 58(4), 240-249.</p> <p>Bozer, G., & Jones, R.J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: A systematic literature review. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 27(3), 342–361. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.14469</p> <p>Bozer, G., & Delegach, M. (2019). Bringing Context to Workplace Coaching: A Theoretical Framework Based on Uncertainty Avoidance and Regulatory Focus. <i>Human Resource Development Review</i>, 18(3), 376–402. https://doi.org/10.1177/1534484319853098</p> <p>Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuk, D.A. (2009). <i>The Complete Handbook of Coaching</i>. Sage Publications.</p> <p>Feldman, D.C., & Lankau, M.J. (2005). Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. <i>Journal of Management</i>, 31, 829-848.</p> <p>Hackman, J.R. & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. <i>Academy of Management Review</i>, 30, 269-287.</p> <p>Hackman, J. Richard, Ruth Wageman, and Colin M. Fisher. 2009. Leading teams when the time is right: Finding the best moments to act. <i>Organizational Dynamics</i> 38(3): 192–203.</p> <p>Hart, V., Blattner, J., & Leipsic, S. (2001). Coaching Versus Therapy. <i>A Perspective. Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i>, Vol. 53, No. 4, 229-237.</p> <p>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, <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 89(2), 249-277.</p> <p>Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i>, 53(4), 205-228.</p> <p>Morgeson, Fp., DeRue, DS, & Karam, EP. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. <i>Journal of management</i> 36 (1), 5-39.</p> <p>Passmore, J. (2005). The heart of coaching: Developing a coaching model for the manager, <i>The Coaching Psychologist</i>, 2, 6-9.</p> <p>Ratiu, L. & Baban, A. (2010) Coaching. Theoretical basis and applicative directions, <i>Human Resources Review</i>, 1, pp. 50-65</p> <p>She, Z., Li, B., Li, Q., London, M., & Yang, B. (2019). The double-edged sword of coaching: Relationships between managers' coaching and their feelings of personal accomplishment and role overload. <i>Human Resource Development Quarterly</i>, 30(2), 245–266. https://doi.org/10.1002/hrdq.21342</p> <p>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. <i>Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice</i>. Vol. 8 No. 2. 73-95.</p> <p>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. <i>The Journal of Positive Psychology</i>, 9(10), 1-18.</p> <p>Theeboom, T. , Van Vianen, A. E. M., & Beersma, B. (2017). A Temporal Map of Coaching. <i>Front. Psychol.</i>, 08 August 2017 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01352</p> <p>Wageman, R. (2001). How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching. <i>Organization Science</i>, 12, 559-577.</p> <p>Yates, J., Oginni, T., Olway, H. & Petzold, T. (2017). Career conversations in coaching: the contribution that career theory can make to coaching practice, <i>Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice</i> Vol. 10(1), 82-93.</p> <p>Zhen, L., Wang, Y., & Guo, Z. (2022). Effects of managerial coaching on employees' creative performance: Cross-level moderating role of a climate for innovation. <i>Leadership and Organization Development Journal</i>, 43(2), 211–224.</p>		

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	70%
10.5 Seminar/laborator	Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în context social	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) 			

Data completării:
14.09.2023

Semnătura titularului de curs



Semnătura titularului de seminar



Data avizării în departament

14.09.2023

Semnătura directorului de departament

.....