

SYLLABUS Training, Coaching, Mentoring

MRUSP, AN I, Sem. II

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
1.2 Facultatea	Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării
1.3 Departamentul	Administrație și Management Public
1.4 Domeniul de studii	Științe Administrative
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Managementul Resurselor Umane în Sectorul Public

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Training, Coaching, Mentoring						
2.2 Titularul activităților de curs	Asistent universitar dr. Octavian Moldovan						
2.3 Titularul activităților de seminar	Asistent universitar dr. Octavian Moldovan						
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	2	2.6. Tipul de evaluare	Ex	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	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	Din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					26
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					38
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități:					
3.7 Total ore studiu individual	120				
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"> Nu este cazul
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> Capacitate de a utiliza programele Microsoft Office

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Studenții trebuie să fie activi la curs, să contribuie la activitățile desfășurate și să analizeze critic ideile discutate și/sau regăsite în textele citite. Cursul va avea un caracter practic, încurajând atât munca în echipă cât și munca individuală prin exerciții, prezentări, studii de caz și joc de rol.
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	

6. Competențele specifice acumulate

Competențe Profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea teoretică și practică a conceptelor principale (training, mentoring și coaching). • Abilități de identificare a nevoilor de training, mentoring și coaching existente în cadrul organizațiilor. • Generarea și implementarea programelor de training, mentoring și coaching într-un cadru organizațional. • Utilizarea instrumentelor specifice.
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Abilități de prezentare și oratorie. • Gestionarea timpului, planificare. • Analiză și gândire critică. • Soluționarea problemelor.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Cursul este conceput pentru a oferi studenților cunoștințele, competențele, abilitățile și instrumentele necesare activităților de training, mentoring și coaching. • Abordarea duală (teoretică și practică) permite nu doar înțelegere acestor activități fundamentale în MRU ci și utilizarea lor prin simulări și joc de rol.
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Înțelegerea teoretică și practică a conceptelor (training, mentoring și coaching). • 2. Dezvoltarea abilităților necesare identificării nevoilor de training, mentoring și coaching existente în cadrul organizațiilor.

	<ul style="list-style-type: none"> • 3. Dezvoltarea abilități de a genera și implementa programe de training mentoring și coaching într-un cadru organizațional. • 4. Dezvoltarea abilităților manageriale și a logicii inductive (sau capacitatea de a ajunge la concluzii specifice în condiții de incertitudine și risc personal).
--	---

8. Conținuturi

1.		
Bibliografie suplimentară:		
8.2 CURS	Metode de predare	Observații
1.I. Introducere	Prezentare. Discuții, dezbateri.	a) Introducere b) Prezentarea syllabusului (structura cursului, teme, evaluare)
2. II. Evaluarea nevoilor	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Analiza termenilor specifici (training, mentoring, coaching) b) Nevoile generale (Piramida lui Maslow) c) Diagnoza organizațională d) Nevoile și deficiențele în cadrul unei organizații
3. III. Trening	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Trainingul și dezvoltarea organizației și a indivizilor b) Tipuri de training - ADDIE - Scientist model - Scientist-practitioner model - Practitioner-scholar model
4. III. Trening	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Training la locul de muncă vs. training extern b) Training față în față vs. training online
5. III. Trening	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz / Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Programul de training - scop - instrumente și tehnici - evaluare (Modelul lui Kirkpatrick – 4 nivele)
6. III. Trening	Suținerea unui training	Activitate desfășurată de masteranzi (15% din nota finală)
7. III. Trening	Suținerea unui training	Activitate desfășurată de masteranzi (15% din nota finală)

8. IV. Mentoring	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Istoric b) Tipologii c) Tehnici/modele: - mentoring unu la unu - mentori multipli - peer mentoring - distance mentoring - ad-hoc mentoring
9. IV. Mentoring	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz Joc de rol / Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Practică și cercetare contemporană privind mentoratul b) Programe de mentorat c) Relația între mentor și persoana mentorată
10. IV. Mentoring	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz/Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Programe formale de mentorat Modelul celor 5 C b) Mentoratul noilor angajați c) Mentoratul angajaților cu potențial ridicat
11. V. Coaching	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz/Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Originea coaching-ului b) Aplicații și tipologii c) Bussines vs. executive coaching d) Coaching-ul privind cariera e) Coaching-ul sistemic
12. V. Coaching	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz / Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	a) Modele de coaching - GROW - Coaching feedback model - FUEL - CREATE
13. V. Coaching	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz / Joc de rol Muncă în echipă Exerciții individuale	Modele de coaching - GROW - Coaching feedback model - FUEL - CREATE
14. VI. Recapitulare	Discuții, dezbateri.	a) Recapitulare finală b) Pregătirea examenului final
8.1 Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații
Bibliografie 1. Ensher Ellen A., Murphy Susan Elaine, <i>Power mentoring: how succesful mentors and protégés get the most out of their relationships</i> . San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 2005.		

2. Bell Chip R., Guță Marcela-Cristina, *Manageri și mentori: crearea parteneriatelor educaționale*. București : Curtea Veche, 2010.
3. Minority Rights Group, *MAP: mentoring advice pack*. London : MRG Publications, 1999.
4. Loyfer Peled Hinanit, *The effectiveness of mentoring in the field of social education*. Cluj-Napoca : [s. n.], 2011.
5. Cardon Alain, Țirlea Valentina, *Coaching și leadership în procesele de tranziție*. București : Codecs, 2006.
6. Diaconu Roxana, Marica Iulia, *Ghid de mentorat pentru tineri*. Constanța : Vif, 2009.
7. Cardon Alain, Sima Corina, *Coaching pentru echipele de directori*. București: Codecs, 2003.
8. Cardon Alain, Zoicaș Laurențiu, *Dicționar de coaching comentat*. București: Codecs, 2011.
9. Coman Cătălina Raluca, *Coaching-ul - modalitate de management al comportamentului organizațional: studiu de caz*. Pitești : Delta Cart Educațional, 2012.
10. Lee Graham, Nistor Smaranda, *Coaching pentru lideri : de la dezvoltarea personală la performanța organizațională*. București: Codecs, 2007.
11. David Alin Romeo, *Coaching cognitiv-comportamental: elaborarea și testarea unui program de intervenție teoretico-aplicativ în mediul organizațional*. Cluj-Napoca : [s. n.], 2011.
12. Cămășoiu Oana, *Formarea profesională*. București : Editura Economică, 2006.
13. Mleşniță Radu Adrian, Băcilă Ioana Maria, Muntean Bianca, *Mobile Training - Evaluation - Coaching*. Cluj-Napoca : Academic Press, 2014.

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

Responsabilitățile specialiștilor în domeniul resurse umane nu se limitează doar la sarcini tehnice, de gestionare și administrare a personalului și a documentelor legale necesare. Pe lângă această componentă „hard” există un set de responsabilități „soft” legate de latura „umană” a resurselor umane, de dezvoltarea, training-ul, mentoratul și coaching-ul acestora în scopul dezvoltării profesionale.

Oferirea de suport și perfecționare profesională continuă angajaților din organizație este una din responsabilitățile extrem de valoroase ale specialistului în resurse umane. Performanța organizației depinde în multe situații de capacitatea membrilor de a-și depăși nivelul cognitiv și profesional, de a-și îmbunătăți și utiliza la maxim resursele profesionale.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Capacitatea de a gândi și implementa un program sau o activitate de training.	Evaluare orală (susținerea unui training)	15%
	Participare activă la întâlnirile de curs/seminar	Implicare în cadrul întâlnirilor față în față și lecturarea materialelor	15%
	Cunoașterea conceptelor, noțiunilor, tehnicilor și instrumentelor de specialitate.	Examen final scris Întrebări grilă și cu răspuns deschis (studii de	70%

		caz). Se acordă punctaj parțial	
10.5 Seminar/laborator			
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • Prezența și implicarea în minim 50% din activitățile de învățare activă din cadrul cursului. • Cunoașterea aspectelor principale ale training-ului, mentoring-ului și coaching-ului. • Capacitatea de a gândi și pune în practică programe/acțiuni specifice. 			