

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Filosofie și Științe Social Politice
1.3 Departamentul	DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE, ASISTENTA SOCIALA SI RESURSE UMANE
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Sociologia organizațiilor și a resurselor umane / specialist resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Supervizarea și dezvoltarea resursei umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Cercet. Dr. Cătălin Fedor						
2.3 Titularul activităților de seminar	Cercet. Dr. Cătălin Fedor						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestrul	III	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei*	Ob

*OB – Obligatoriu / OP – Opțional / F – Facultativ

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					50
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					6
Examinări					6
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual					122
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Numărul de credite					6

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	Nu este cazul
4.2 De competențe	Nu este cazul

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Nu este cazul
5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului	Termenele prezentării proiectelor de seminar vor fi stabilite în prima săptămână a semestrului.

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	CP1. Cunoașterea aprofundată a dezvoltărilor teoretice, a abordărilor metodologice și practice specifice sociologiei organizațiilor și a resurselor umane; CP2. Utilizarea adecvată a limbajului specific domeniului sociologiei în comunicarea cu medii profesionale diferite; CP3. Utilizarea unor cunoștințe foarte specializate din domeniul sociologiei și al resurselor umane care să se constituie în baza unei gândiri și/sau cercetări originale;
--------------------------------	--

	<p>CP4. Utilizarea cunoștințelor din domeniul sociologiei și al resurselor umane și a cunoștințelor aflate la granița dintre diferite alte domenii precum marketing, psihologie, drept, economie, pentru a rezolva probleme teoretice și practice noi;</p> <p>CP5. Utilizarea cunoștințelor specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare și/sau inovație, pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri specifice managementului organizațional și al resurselor umane și pentru integrarea cunoștințelor din diferite domenii;</p> <p>CP6. Utilizarea competențelor specifice care să permită gestionarea și transformarea unor situații de muncă și de studiu complexe, imprevizibile și care necesită noi abordări strategice;</p> <p>CP7. Utilizarea competențelor specifice care să permită asumarea responsabilității pentru a contribui la dezvoltarea cunoștințelor și practicilor profesionale.</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea standardelor profesionale de cercetare;</p> <p>CT2. Respectarea standardelor de integritate etică și onestitate profesională;</p> <p>CT3. Dezvoltarea capacității de negociere și adaptarea acesteia la diverse contexte socio-profesionale;</p> <p>CT4. Rezolvarea eficace și eficientă a problemelor în situații de criză și stare conflictuală;</p> <p>CT5. Abilități avansate de utilizare a tehnologiilor IT în activitatea profesională;</p> <p>CT6. Deprinderea lucrului în grup și a cooperării în cadrul rețelelor;</p> <p>CT7. Identificarea, sistematizarea și ierarhizarea contactelor profesionale;</p> <p>CT8. Abordarea empatică a interacțiunilor cu beneficiarii / clienții, colegilor și partenerilor;</p> <p>CT9. Considerare în cadrul activității a aspectelor ce țin de bunăstarea publică și generală;</p> <p>CT10. Dezvoltarea unei abordări tolerante, nediscriminatorie și echitabile în diverse aspecte și contexte de activitate profesională și relații inter-umane;</p> <p>CT11. Clarificarea și evaluarea sistematică a mandatului, competențelor, rolului și așteptărilor personale;</p> <p>CT12. Aplicarea auto-evaluărilor longitudinale asupra proceselor învățate, deprinderilor dobândite și necesităților de profesionalizare;</p> <p>CT13. Proiectarea prospectivă a unor obiective profesionale;</p> <p>CT14. Diversificarea formelor și stilurilor de învățare.</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	<p>Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc., asociate domeniului.</p> <p>Elaborarea de proiecte profesionale cu utilizarea unor principii și metode consacrate în domeniu.</p>
7.2 Obiectivele specifice	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explice principalele concepte din domeniul supervizării și dezvoltării resursei umane; - Identifice tipurile de interacțiuni ale resurselor umane dintr-o organizație; - Analizeze datele empirice, evaluarea critică și constructivă a propriului demers de documentare; - Elaboreze un proiect de evaluare centrat pe interacțiunea resurselor umane.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Supervizarea și dezvoltarea resurselor umane	<ul style="list-style-type: none"> - descrierea - expunerea problematizată - explicația 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursul se desfășoară conform programării de la orar - Temele de curs se regasesc la bibliografie
2.	Funcțiile supervizării		
3.	Principiile supervizării		
4.	Procesul paralel în supervizare / Teoria jocurilor în supervizare		
5.	Tipuri de supervizare: externă, internă, individuală, centrată pe problemă, apreciativă		
6.	Aprecieri și cultură organizațională		
7.	Inovație și creativitate în organizații		

Bibliografie

Referințe principale:

Cojocaru, Șt., 2005, Metode apreciative în asistenta socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz, Polirom, Iași;

Cojocaru, Șt., 2006, Proiectul de intervenție în asistenta socială. De la propunerea de finanțare la planurile individualizate de intervenție, Polirom, Iași;

Munteanu, A, 2007, (coord), Supervizarea. Aspecte practice și tendințe actuale, Polirom Iași

Referințe suplimentare:

Arches, J., 1991, "Social structure, burnout and job satisfaction", în Social Work, Vol. 36. Barker, R.L., 1995, *The Social Work Dictionary*, NASW Press, SUA;

Bernard, J.M., Goodyear, R.G., 1998, *Fundamentals of Clinical Supervision* (2nd ed.), Needham Heights, MA, Allyn & Bacon;

Brashears, F., 1995, "Supervision as social work practice: A reconceptualization", în *Social Work*, sep, Vol.. 40;

Cooperrider DL, Withney D, 2000, *Appreciative Inquiry: Rethinking Human Organization Toward a Positive Theory of Change*, Stipes: Champaign, IL. ;

Copperider , D.L, 1990, "Positive image, positive action: The affirmative basis of organizing", in Srivastva, S., Cooperrider, D.L., *Appreciative Management and Leadership*, , Jossey - Bass, San Francisco, pp. 91-125.; Johnson, G., Leavitt, W., 2001, "Building on succes: transforming organisations through an appreciative inquiry", în *Public personnel management*, vol. 30 (1), pp. 129-136;

Kadushin, A., 1974, "Supervisor – supervisee: A survey", *Social Work*, 19, pp. 288-298; Kadushin, A., 1976, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York;

Mc Quaide, S. and Ehrenreich J.H., 1997, "Assesing client strenghts, în *Families in Society*", Vol. 78, pp. 202- 210;

Munson, C.E., 1993, *Clinical social work supervision* (ed. a II-a), Haworth Press, New York.;

Pettes, D.E., 1979, *Staff and student supervision: A task-centered approach*, George Allen & Unwin, London;

Proctor, K., 1997, "The bells that ring. A process for group supervision. or what to do when a client slips from your grasp and becomes owned by everyone else in the room", *ANZJ, Family Therapy*, vol 18 (4), pp. 217- 220.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Clarificări conceptuale	<ul style="list-style-type: none"> - expunerea problematizată - discuția - observația dirijată - explicația 	<p>- Seminarul se desfășoară conform programării de la orar</p> <p>- Studenții vor realiza o documentare care va fi prezentată, pe etape, în cadrul seminarelor</p>
2.	Exersarea diferitelor strategii de negociere în domeniul supervizării		
3.	Jocuri de supervizare		
4.	Comunicare și supervizare		
5.	Stil de conducere și supervizare		
6.	Strategii de promovare a supervizării		
7.	Studii de caz		

Bibliografie

Referințe principale:

Cojocaru, Șt., 2005, *Metode apreciative in asistenta sociala. Ancheta, supervizarea si managementul de caz*, Polirom, Iasi;

Cojocaru, Șt., 2006, *Proiectul de interventie in asistenta sociala. De la propunerea de finantare la planurile individualizate de interventie*, Polirom, Iasi;

Munteanu, A., 2007, (coord), *Supervizarea. Aspecte practice si tendinte actuale*, Polirom Iasi

Referințe suplimentare:

Robinson, V.P., 1936, *Supervision in social casework: A problem in professional education*, University of North Carolina Press, Chapel Hill;

Rosenfeld, J.M., 1997, "Learning from succes: How to develop userfriendly social work", în *Society Dr. Welfare*, vol.17, pp. 361-378;

Saleebey D., 1992, *The strengths perspective in social work practice*., Longman, New York;

Saleebey D., 1994, "Culture, theory and narrative: The intersection of meaning in practice", în *Social Work*, Vol.39, pp. 346-358;

Shulman, L., 1993, *Interactional supervision*, NASW Press, Washington DC;

Weick, A., Rapp, C., Sullivan, W.P. și Kisthardt, W., 1989, "A strenghts perspective for social work practice", în *Social Work*, Vol. 34, pp. 347-355;

Weissman, H., Epsein, L., și Savage, A., 1983, *Agency-based social work: Neclected aspects of clinical practice*, Temple University Press, Philadelphia;

Wilbur MP, Roberts-Wilbur, J., Hart G.M., , Morris J.R., și Betz R.L., 1994, "Structured group supervision. a pilot study. Counsellor education and supervision", în *American Counselling Association*, Alexandria, VA, 33, pp. 262-279;

Williams, A, 1992, *Supervisors in Deed*, VAFT Newsletter, vol. 8, pp. 72-81;

Williams, A., 1995, *Visual and active supervision: roles, focus, techniques*, New York: W.W. Norton.

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina "Supervizare și dezvoltarea resursei umane" răspunde nevoii de formare a specialiștilor din domeniul sociologiei organizațiilor și a resurselor umane; supervizarea este una dintre cele mai profunde relații profesionale, iar dezvoltarea resurselor umane reprezintă o oportunitate de dezvoltare a organizațiilor și de adaptare la societatea actuală.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	- Cunoașterea terminologiei utilizate; - Capacitatea de utilizare adecvată a noțiunilor; - Capacitatea de a construi argumente pro și contra din disciplina studiată.	- Prezentarea referatului	- 50%
10.5 Seminar / Laborator	- Prezența activă la seminarii - Elaborarea și susținerea unor proiecte de seminar - Absolvirea cursului este condiționată de participarea la minimum 50% + 1 din seminariile desfășurate	- Înregistrarea prezențelor - Evaluarea prezentărilor de proiecte	- 50%
10.5 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborarea individuală a unui referat (raport de analiză a strategiilor de dezvoltare a resursei umane dintr-o organizație); - Parcurgerea tuturor etapelor necesare realizării unei documentări riguroase în domeniul sociologiei supervizării și dezvoltării resursei umane. 			

**Data completării,
27.09.2024**

**Titular de curs,
Cercet. Dr. Cătălin Fedor**

**Titular de seminar,
Cercet. Dr. Cătălin Fedor**

Data avizării în departament,

**Director de departament,
Conf. Univ. Dr. Mihaela RĂDOI**