

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș - Bolyai
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Masteratul de Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode de optimizare a performanței grupului/ Methods of Enhancing Group Performance (PME1439)						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Dr. Oana Cătălina Fodor						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Dr. Oana Cătălina Fodor						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	2	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	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					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					4
Examinări					2
Alte activități: cercetare					2
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	
4.2 de competențe	

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> sală de curs cu cca. 60 de locuri, laptop, videoproiector, materiale fotocopyate, materiale pe suport CD, stație sonorizare
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> sală de seminar cu cca. 60 de locuri, laptop, videoproiector, materiale fotocopyate, materiale pe suport CD, stație sonorizare, coli de flipchart, markeri

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizarea teoriilor și a dovezilor empirice pentru a face diagnoza problemelor de funcționare a echipelor • Utilizarea teoriilor și a dovezilor empirice pentru proiecta intervenții specifice fundamentate teoretic și practic la nivelul echipelor • Facilitarea învățării în echipe • Formarea abilităților academice necesare pentru identificarea și formularea ideilor de cercetare
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea metodelor de muncă eficientă în propria echipa de lucru • Abilități de metaînvățare • Managementul timpului • Gândire critică

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Familiarizarea cu conceptele și modelele teoretice de bază care explică dinamica echipelor de lucru și implicațiile asupra efectivității acestora • Dobândirea unei grile riguroase și fundamentate științific de analiză a funcționării echipelor
7.2 Obiectivele specifice	<p><i>1. Cunoaștere și înțelegere</i> Definirea noțiunii de efectivitate a echipelor; cunoașterea modelelor teoretice care explică funcționarea echipelor; cunoașterea principalelor teorii cu implicații asupra explicării dinamicii de grup; cunoașterea factorilor intra-grup și intra-organizaționali care influențează: calitatea deciziilor în grup, emergența conflictelor intra-grup și implicațiile acestora, facilitarea învățării colaborative, emergența încrederii, coeziunii, a modelelor mental împărtășite etc.</p> <p><i>2. Explicare și interpretare</i> Înțelegerea, recunoașterea și capacitatea de analiză critică a factorilor ce influențează efectivitatea echipelor în context organizațional;</p> <p><i>3. Instrumental – aplicative</i> Deprinderea unor abilități de diagnosticare a principalelor probleme de funcționare a grupurilor; dezvoltarea abilităților de proiectare și implementare a intervențiilor ce vizează optimizarea funcționării echipelor derivate din literatura științifică</p> <p><i>4. Atitudinale</i> Manifestarea unei atitudini deschise față de munca în echipă, dar și față de facilitarea învățării în echipă prin expunerea la activități de învățare experiențială</p>

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere în teoria grupurilor. Modele ale efectivității echipelor: Modelul Input-Process-Output și Input – Mediator – Output – Input Teorii utilizate în analiza efectivității grupurilor – Social	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	

Interdependence Theory, Social Identity Theory, Open System Theory etc.		
2. Implicația factorilor compoziționali asupra funcționării echipelor	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
3. Încredere și coeziune – metode de diagnoză și intervenție	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea, dezbateră	
4. Conflictul în echipă – implicații pentru efectivitatea echipei	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
5. Conflictul în echipă – metode de diagnoză și intervenție (2)	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea, dezbateră	
6. Team Leadership	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
7. Echipele ca sisteme de procesare a informației. Rolul structurilor cognitive pentru performanța echipei	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
8. Învățarea în echipă și team coaching	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
9. Luarea deciziilor în echipă – metode de diagnoză și intervenție	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
10. Intervenții de proces pentru optimizarea performanței grupurilor	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
11. Creativitate și inovație în echipă – metode de diagnoză și intervenție	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
12. Multiple team membership – influența designului organizațional asupra coordonării și performanței grupului	Exercițiu de grup, descoperirea dirijată, exemplificarea	
13. Comportamente contraproductive în echipă	Prelegerea interactivă, exercițiu de grup	
14. Recapitulare	Exercițiu de grup, descoperirea dirijată, exemplificarea	

Bibliografie *

a. Obligatorie:

- Behfar, K.J. et al. (2008). The Critical Role of Conflict Resolution in Teams: A Close Look at the Links Between Conflict Type, Conflict Management Strategies, and Team Outcomes. *Journal of Applied Psychology* 93(1):170.
- Curșeu, P.L.: (2007). *Grupurile in organizații*, Editura Polirom: Iași
- Druskat, V.U. & J.V. Wheeler. (2004). How to Lead a Self-Managing Team. *MIT Sloan Management Review* :65-72
- Flanagan, T. & C. Runde. (2009). How Teams Can Capitalize on Conflict. *Strategy & Leadership*, 37(1):20-22.
- Foo, M-D. 2009. Teams Developing Business Ideas: How Member Characteristics and Conflict Affect Member-rated Team Effectiveness. *Small Business Economics* 36:33-46.
- Furnham, A., Richards, S.C. & Paulhus, D. L. (2013) The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass* 7/3 (2013): 199–216, 10.1111/spc3.12018
- Graeff, C. L. (1997). Evolution Of Situational Leadership Theory: A Critical Review. *Leadership Quarterly*, 8(2),153-170
- Gratton, L., A. Voigt & T.J. Erickson. (2007). Bridging Faultlines in Diverse Teams. *MIT Sloan Management Review*

- Harrison, D.A. & Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. *Academy of Management Review*
- Hinsz, V.B. Tindale, S. & Vollrath, D.A. (1997). The Emerging Conceptualization of Groups as Information Processes. *Psychological Bulletin* 121(1):43-64, DOI: 10.1037/0033-2909.121.1.43
- Hoever, I.J., van Knippenberg, D., Ginkel, W.P & Barkema, H.G. (2012). Fostering Team Creativity: Perspective Taking as Key to Unlocking Diversity's Potential, *Journal of applied Psychology*, 97, 5, 982-996
- Jehn, K.A. & Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on the Conflict-Outcome Relationship. *Research in Organizational Behavior*, 25, pg. 197–229
- Ilgen, D.R., Hollenbeck, J.R., Johnsn, M. & Jundt, D. (2005). Team in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMO Models, *Annual Review of Psychology*, 56, 517-543.
- Kozlowski, S. W. J. (2015). Advancing research on team process dynamics: Theoretical, methodological, and measurement considerations. *Organizational Psychology Review*, 5, 270-299.
- Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2012). The Dynamics of Emergence: Cognition and Cohesion in Work Teams. *Managerial and Decision Economics*, 33, 335-354, doi:10.1002/mde.2552
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7, 77–124.
- Kerr, N. L. (1983). The dispensability of member effort and group motivation losses: Free-rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 78-94.
- Larson, J. R. (2010). In search of synergy in small group performance. New York: Psychology Press.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Moreland, R. L., & Myaskovsky, L. (2000). Exploring the performance benefits of group training: Transactive memory or improved communication? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82, 117–133.
- O'Leary, M. B., Mortensen, M., & Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *The Academy of Management Review*, 36, 461–478. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2011.6103180>
- Pluut, H., Fleștea, A.M., Curșeu, P.L. (2014). Multiple Team Membership: A Demand or Resource for Employees?. *Group Dynamics*, 18(4), 333-348.
- Park, G., & Hinsz, V.B. (2015). Judgment and decision making in teams. *Oxford Bibliographies: Management*.
- Perry-Smith, J. & Mannucci, P.V. (2014). From Creativity To Innovation: The Social Network Drivers Of The Four Phases Of The Idea Journey. *Academy of Management Review*.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J.A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Salas, E., Fiore, S.M., & Letsky, M.P. (2013). Theories of team cognition: Cross-disciplinary perspectives. New York: Routledge.
- Schaubroeck, J., Carmeli, A., & Paz, E. (2016). Enabling team learning when members are prone to contentious communication: The role of team leader coaching, *Human Relations*, 1–19.
- Zajac, S., Gregory, M.E., Bedwell, W. L., Kramer, W.S. & Salas, E. (2013). The cognitive underpinnings of adaptive team performance in ill-defined task situations: A closer look at team cognition. *Organizational Psychology Review*, 1-25, DOI: 10.1177/2041386613492787
- Zhang, X., & Zhou, J. 2014. Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: Interaction effects and a mediating mechanism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124: 150-164.
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science* 330.6004 (2010): 686-688

b. Recomandată:

- Curșeu, P.L. (2003) *Formal group decision making: a socio-cognitive approach*, ASCR: Cluj-Napoca
- Curșeu, P.L. (2006). Group Composition: Theoretical and Methodological Considerations. In *Group Composition and Effectiveness*, ASCR: Cluj-Napoca

* precum și alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de curs

8.2 Seminar / laborator/ lucrări practice	Metode de predare	Observații
1. Modele de diagnoză a problemelor de funcționare a echipelor. O taxonomie a tipurilor de intervenții la nivelul echipelor de lucru Dinamica grupului; Taxonomia proceselor de echipă și implicații asupra efectivității echipelor	Exemplul demonstrativ, activități de grup, studiu de caz	Bibliografie obligatorie pre-seminar: <ul style="list-style-type: none"> Marks, A., Mathieu, J.E., Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes, <i>The Academy of Management Review</i>; 26, 3.

2.	Prezentarea interactivă, exemplul demonstrativ, activități Implicații ale factorilor compoziționali pentru funcționarea echipelor – aplicații practice de grup, studiu de caz	Bibliografie obligatorie pre-seminar: <ul style="list-style-type: none"> Harrison, D.A. & Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. <i>Academy of Management Review</i>
3. Încredere și coeziune – aplicații practice	Activități de grup, sinteza cunoștințelor	
4. Conflictul intra-grup – aplicații practice (1)	Studiu de caz, descoperirea dirijată, dezbateră	Bibliografie obligatorie pre-seminar: <ul style="list-style-type: none"> Jehn, K.A. & Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on the Conflict-Outcome Relationship. <i>Research in Organizational Behavior</i>, 25, pg. 197–229
5. Conflictul intra-grup – aplicații practice (2)	Activități de grup, descoperirea dirijată,	
6. Team Leadership – aplicații practice	Clarificarea conceptuală, descoperirea dirijată, activități de grup	
7. Rolul memoriei tranzactive, al modelelor mentale împărtășite, al complexității cognitive și al înțelegerii împărtășite pentru efectivitatea echipelor – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor conversația, exemplul demonstrativ, expunerea,	
8. Învățarea în echipe și team coaching – aplicații practice	Studiu de caz, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
9. Luarea deciziilor în echipă – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
10. Intervenții de proces pentru optimizarea performanței echipelor – aplicații practice	Activități de grup, conversația, sinteza cunoștințelor	
11. Creativitate și inovație în echipe – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	Bibliografie obligatorie pre-seminar: <ul style="list-style-type: none"> Sethi, R., D.C. Smith, & C.W. Park. (2002). How to Kill a Team's Creativity. <i>Harvard Business Review</i> (August):16-17 (HBR Reprint #F0208B) Kumar, H. & Raghavendran, S. (2014). Bringing Fun and Creativity to Work. <i>MIT Sloan Management Review</i>: 56(1): 95-96.
12. Comportamente contraproductive în echipe – aplicații practice	Studiu de caz, dezbateră, sinteza cunoștințelor	
13. Multiple team membership – aplicații practice	Activități de grup,	

	dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
14. Recapitulare	Activități de grup, conversația, sinteza cunoștințelor	

Bibliografie obligatorie*:

- Burke S, Stagl K, Klein C, et al. (2006) What types of leadership behaviours are functional in teams? A metaanalysis de Wit, F.R., Greer, L.L., & Jehn, K.A (2012). The paradox of intragroup conflict: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 97(2), pp. 360-90. doi: 10.1037/a0024844
- Hill, N. S. & Bartol, K.M. (2016). Empowering leadership and effective collaboration in geographically dispersed teams, *Personnel Psychology*, 69, 159–198
- Graeff, C. L. (1997). Evolution Of Situational Leadership Theory: A Critical Review. *Leadership Quarterly*, 8(2),153-170
- Harrison, D.A. & Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. *Academy of Management Review*
- Jehn, K.A. & Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on the Conflict-Outcome Relationship. *Research in Organizational Behavior*, 25, pg. 197–229
- Kumar, H. & Raghavendran, S. (2014). Bringing Fun and Creativity to Work. *MIT Sloan Management Review*: 56(1): 95-96.
- Marks, A., Mathieu, J.E., Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes, *The Academy of Management Review*; 26, 3.
- Mello, A.L. & Rentsch, J.R. (2015). Cognitive Diversity in Teams: A Multidisciplinary Review. *Small Group Research*, 1–36. DOI: 10.1177/1046496415602558
- Mohammed, S. & Dumville, B. (2001). Team mental models in a team knowledge framework: expanding theory and measurement across disciplinary boundaries. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 2, 89-106
- O’Leary, M. B., Mortensen, M., & Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *The Academy of Management Review*, 36, 461–478. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2011.6103180>
- Pluut, H., Fleștea, A.M., Curșeu, P.L. (2014). Multiple Team Membership: A Demand or Resource for Employees?. *Group Dynamics*, 18(4), 333-348.
- Sethi, R., D.C. Smith, & C.W. Park. (2002). How to Kill a Team's Creativity. *Harvard Business Review* (August):16-17

* precum și alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de seminar

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

-

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	50%
10.5 Seminar/laborator	Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în context social	Proiect de semestru	30%
	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate	Activități aplicative derulate pe parcursul semestrului – evaluare continuă	20%

10.6 Standard minim de performanță

- Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în diagnoza problemelor de funcționare a echipelor de lucru și în proiectarea intervențiilor
- Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor
- Gradul de asimilare a limbajului de specialitate
- Capacitatea de a formula idei de cercetare
- Coerența logică
- Condiții pentru promovarea examenului sunt:
 - Realizarea a minim 50% din punctaj pentru componenta examen (2.5 puncte din 5)
 - Punctajul cumulat pe toate componentele disciplinei (examen, proiect, activitate de seminar) să fie cel puțin 4.5 puncte

Data completării

1.10.2018

Semnătura titularului de curs

Lect. dr. Oana Fodor

Semnătura titularului de seminar

Lect. dr. Oana Fodor

Data avizării în departament

.....

Semnătura directorului de departament

.....