

**MECANISMUL DE CONSTITUIRE A GRUPULUI ÎN MEDIUL  
UNIVERSITAR  
THE GROUP CONSTITUTION MECHANISM IN THE UNIVERSITY  
ENVIRONMENT**

*Șchiopu Lucia, dr., conf. univ.  
UPS "Ion Creangă", Chișinău*

*Șchiopu Lucia, PhD, Associate Professor  
SPU "Ion Creangă"  
ORCID- 0000-0001-8342-1385  
e-mail: [barbalat1@hotmail.com](mailto:barbalat1@hotmail.com)*

**CZU: 378.12:316.74**

**DOI: 10.46727/c.03-05-2023.p78-82**

**Rezumat**

*Articolul evocă comportamentele cadrelor didactice din cadrul departamentelor/ catedrelor universitare, care depinde de influența grupurilor și a structurilor din cadrul universității, ale căror obiective sunt aplicarea cunoștințelor teoretice pentru eficientizarea procesului educațional. Rolul grupului este important în satisfacerea nevoilor individuale în participarea membrilor catedrei în grupuri cum ar fi: nevoile de apartenență, nevoile de prietenie, sprijin, dragoste, nevoile de dezvoltare, consolidare sau verificare a simțului de identitate al individului și de menținere a respectului de sine, nevoile emoționale, nevoile de soluționare a problemelor.*

***Cuvinte-cheie:** grup primar, grup secundar, grup formal/ informal*

**Abstract**

*The article evokes the behavior of teaching staff within university departments/chairs, which depends on the influence of groups and structures within the university, whose objectives are the application of theoretical knowledge to make the educational process more efficient. The role of the group is important in satisfying individual needs in the participation of faculty members in groups such as: the needs of belonging, the needs of friendship, support, love, the needs of developing, strengthening or verifying the individual's sense of identity and maintaining self-respect, emotional needs, problem-solving needs.*

***Key- words:** primary group, secondary group, formal/informal group.*

Comunicarea în cadrul organizației educaționale universitare poate lua forma cuvintelor ori a simbolurilor scrise sau orale care determină schimbările în comportament dintre manageri și angajați implicați în transmiterea și schimbul de informații plămădind mediul academic ca un tot întreg. Comunicarea în arealul educațional universitar evocă: fundamentarea politicilor educaționale pro- Bologna și strategiilor educaționale contemporane în mediul universitar; identificarea componentelor de facto din mediul universitar; elucidarea și îmbunătățirea comunicării inter- și intra- universitare; promovarea programelor de schimbare organizațională; ”luptă competitivă acerbă” pe piața academică, a serviciilor și ofertelor educaționale [6, p. 165-170]. Instituția de învățământ superior și-a schimbat considerabil filosofia educațională, dar idealul

educațional rămâne a fi același: „universitatea are menirea să ajute în primul rând la formarea, îmbogățirea și înnobilarea structurii societății prin cultivarea științei” [7, p. 166].

Comportamentul cadrelor didactice din cadrul departamentelor/ catedrelor depinde de influența grupurilor și a structurilor din cadrul universității, ale căror obiective sunt aplicarea cunoștințelor teoretice pentru eficientizarea procesului educațional. Activitatea didactico- științifică a corpului profesoral în Universitate se realizează în cadrul departamentelor/ catedrelor, subdiviziuni de profil și părți componente ale facultății, ce includ un anumit număr de posturi didactice, care:

- asigură proiectarea, organizarea, livrarea și formarea/ dezvoltarea cunoștințelor într-un domeniu de specialitate;
- Organizează, gestionează și coordonează procesul de învățământ și cercetare științifică în domeniile academice specifice.

Departamentul/ catedra este compus(ă) din personal didactic, personal științifico-didactic, personal didactic auxiliar pe o disciplină sau mai multe discipline care este condusă de un șef de departament/ catedră.

Departamentul/ catedra universitară are obligația de a urmări realizarea următoarelor obiective: proiectarea, organizarea și desfășurarea procesului didactic; asigurarea metodologică și tehnologică a procesului didactic; formarea parteneriatelor de cercetare; asigurarea perfecționării continue a corpului profesoral prin masterat, doctorat și postdoctorat; realizarea activităților extracurriculare cu studenții, dezvoltarea parteneriatelor cu comunitatea locală și mediul de afaceri.

Departamentul/ catedra cuprinde profesori universitari, conferențieri universitari, lectori universitari, asistenți universitari și este înființat(ă) dacă cel puțin 50 la sută din membrii acestei structuri posedă grade științifice, titluri didactico- științifice în disciplina dată, și posturile didactice sunt ocupate în bază de concurs, organizat o dată la cinci ani, în conformitate cu legislația în vigoare.

Consiliul departamentului/ catedrei este alcătuit din 3 și 5 membri, votați dintre cadrele didactice și de cercetare titulare ce este responsabil de: elaborarea și adoptarea strategiilor, planului anual de cercetare științifică, planului operațional (pe ani de studii), planului strategic de dezvoltare, planurilor de învățământ; formularea diferitor propuneri de proiecte, programelor noi de studii. Membrii departamentului/ catedrei reprezintă un grup cu o comunitate individuală, care interacționează în mod regulat unul cu celălalt și are valori și norme comune, care le reglementează comportamentul în diferite statuturi sau roluri.

Lucrul în grup în cadrul departamentului/ catedrei, membrii căruia au încredere și se respectă reciproc, constă în următoarele: rezolvă sarcini comune, conflicte, realizează obiective având la bază norme comune, care joacă roluri de unificare și morale, având la bază anumite ideologii. Trăsăturile de grup diferă de trăsăturile individuale ale membrilor

instituției cu o personalitate specifică departamentului/ catedrei explicat prin conceptul de sinergie socială- efectul combinat sau acțiune simultană îndreptată în același sens, a mai multor organe sau a mai multor actanți.

În interiorul unei catedre pot exista: grupuri formale, informale, grupuri de tip sarcină și control, grupuri de interes și prietenie [1].

- **Grup formal** este format de universitate cu sarcini clar determinate de o autoritate cu funcții manageriale, membrii cărora posedă anumite funcții.

Grupul formal are următoarele caracteristici:

- Sarcina, puterea și responsabilitatea fiecărui membru sunt clar determinate și definite;
- Relația dintre membri este reglementată;
- Au o structură durabilă și planificată, structura lor este relativ inflexibilă;
- Apartenența este obținută în mod conștient, la un anumit moment și, ca regulă, clară.

- **Grup informal** este format pentru a dezvolta diverse relații între membrii grupului pentru a-și satisface nevoile și emoțiile individuale. Prima funcție a grupului informal este protejarea și menținerea valorilor culturale pe care grupul le adoptă, care ajută la menținerea unui anumit stil de viață profesională și asigură solidaritatea și integritatea grupului. A doua funcție este furnizarea saturației sociale (grupurile informale transmit aprecierea, statutul cadrului didactic și posibilitatea de a interacționa cu alții). A treia funcție a grupurilor informale este comunicarea. A patra funcție este supravegherea socială care va influența și reglementa comportamentul altora.

- **Grupuri primare** sunt comunitățile unde în cea mai mare parte membrii grupului se cunosc, au relații clar definite, membrii își cunosc destul de bine rolul și responsabilitățile profesionale. Caracteristica fundamentală a grupurilor primare este că acestea sunt mici la număr cu o solidaritate și satisfacție comună, cu emoții abundente, cu conflicte personale de rutină.

- **Grupuri secundare** sunt grupurile formate în baza unei ideologii și obiectivelor supreme pe care membrii le împărtășesc împreună, fără a se cunoaște bine, din cauza unui număr mare de persoane din grup. Așadar, acestea sunt grupuri care posedă o atmosferă rară de comunicare și interacțiune (relații strict profesionale, raționale sau contractuale). Astfel de grupuri nu creează simțul de satisfacție, contrar grupurilor primare. Ca de exemplu, o universitate care are un număr mare de profesori, toți concetățeni ai diferitor țări.

- **Grup de control** este creat sub responsabilitatea unui manager și membrii acestui grup poartă răspundere doar în fața managerului.

- **Grup sarcină** este format pentru îndeplinirea sarcinilor determinate de instituție pentru realizarea obiectivului educațional cu relații de control încrucișat (în caz de criză se vor implica alte unități).

- **Grup de interes** este format de angajați care au interese comune.
- **Grup de prietenie** este format de indivizi care devin apropiați unul de celălalt, sunt interesați de aceleași subiecte și găsesc ușor numitorul comun [1].

Pe lângă grupurile formate cu simțul misiunii, există grupuri formate la întâmplare (cadrul didactic devine instinctiv membru al unui grup și deja începe să acționeze cu simțul responsabilității).

Orice șef de catedră/ departament trebuie să cunoască caracteristicile conducerii grupului pentru a analiza motivele comportamentului de grup: autoritatea, comunicarea, structurile sociometrice și procesele de grup, care sunt alcătuite din procesele de comunicare în interiorul și în afara grupului.

- **Etapa proceselor de grup** – reprezintă desfășurarea tuturor activităților intergrupale furnizată prin intermediul comunicării (toate căile de existență se realizează prin intermediul grupului).
- **Etapa de conflict** – reprezintă soluționarea situațiilor de criză, care nu este întotdeauna un factor negativ, ci duce spre anumite evoluții.
- **Etapa luării deciziilor**- grupurile sunt mai mult influențate de deciziile luate de grup decât individuale iar ideile, filtrate prin mai mulți indivizi sunt rapid observate.
- **Etapa de conducere**- realizată de manageri (influențează membrii și direcționează activitățile menținându- se împreună) și care protejează interesele grupului și asigură solidaritatea grupului.

Cele mai benefice metode și tehnici de lucru în cadrul grupului sunt: brainstorming (generarea de idei), brainwriting (formularea ideilor în scris), sinectica (transformarea elementului de noutate prin schimbare în cunoscut), tehnica Delphi (generarea de soluții), reuniunea Phillips 66 (consultarea echipelor constituite din 6 membri), concasajul (divizarea problemei și analiza detaliată a fiecărei componente). În procesul de constituire a grupului trebuie luate în considerație următoarele variabile: normele (modelele de comportament), rolurile (responsabilitățile), statutul (nivelul ocupat), coeziunea (gradul de atractivitate), puterea (rezultantă a autorității).

Rolul grupului este important în satisfacerea nevoilor individuale în participarea membrilor catedrei în grupuri cum ar fi: nevoile de apartenență, nevoile de prietenie, sprijin, dragoste, nevoile de dezvoltare, consolidare sau verificare a simțului de identitate al individului și de menținere a respectului de sine, nevoile emoționale, nevoile de soluționare a problemelor [2].

Deci, grupul poate fi un adăpost unde membrul catedrei își găsește refugiu împotriva amenințărilor academice, pentru a evita un mediu periculos sau ostil, și creează sentimentul de apartenență și forță.

Orice grup are funcții formale și organizaționale: funcțiile formale sunt funcțiile ce se atribuie grupului și pentru care grupul este oficial responsabil. Apartenența la grup, care inițial poate fi acceptată, devine mai târziu un obiectiv. Cadrul didactic, care aparține grupului își satisface nevoile profesionale și academic [8]. În plus, trebuie de accentuat faptul că în cadrul grupului sunt realizate majoritatea funcțiilor psihologice care transformă orice grup într-un grup natural.

**Bibliografie:**

1. ASCI, M. S., CEMBERCI, M., CIVELEK, M. Groups and their effects in organizations, *European Scientific Journal*, vol.11, No.32, 2015, pp. 12-34. ISSN 1857-7431.
2. ATOUBA, Y., SHUMATE, M. Interorganizational networking patterns among development organizations, *Journal of Communication*, 60 (2), 2010, pp. 293–317. ISSN 1460-2466.
3. HG nr. 191 HG nr.191 din 22.04.2015. Regulamentul de organizare și funcționare a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional
4. HOFSTEDE, G. et al. *Culturi și organizații. Softul mintal*, București: Humanitas, 2012. 505p. ISBN 978-973-50-3570-9.
5. IACOB, D., Cismaru, D. *Managementul organizației școlare - Comunicare instituțională*, București: Licorna, 2004. 274 p. ISBN 973-8376-23-8.
6. NĂSTASE, M. *Cultura organizațională și managerială*, București: ASE, 2004. 368 p. ISBN 973-594-451-0.
7. NECULAU, A. (coord.). *Câmpul universitar și actorii săi*, Iași: Polirom, 1997. ISBN 973-9248-94-2.
8. PÂNIȘOARĂ, I. *Comunicarea eficientă*, ediția a IV-a, Iași, Editura Polirom, 2006. 480 p. ISBN 973-46-0313-2.