

## FIȘA DISCIPLINEI

### *Psihologie Socială I (Dinamica Grupurilor)*

Anul universitar 2026-2027

#### 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. Ciclu de studii	Licență
1.6. Programul de studii / Calificarea	Psiholog
1.7. Forma de învățământ	Învățământ cu frecvență (Zi)

#### 2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Psihologie socială (Dinamica grupului)	Codul disciplinei	PLR1310		
2.2. Titularul activităților de curs	Conf. Univ. Dr. Oana Cătălina Fodor				
2.3. Titularul activităților de seminar	Asist. Univ. Dr. Sabina Trif-Duma Drd. Elena Manole				
2.4. Anul de studiu	1	2.5. Semestrul	3	2.6. Tipul de evaluare	Examen
2.7. Regimul disciplinei	Obligatoriu	2.8. Tipul disciplinei	Disciplină de specialitate (DS)		

#### 3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1. Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2. curs	2	3.3. seminar/ laborator/ proiect	2
3.4. Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5. curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					15
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					19
Tutoriat (consiliere profesională)					1
Examinări					2
Alte activități					2
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)				69	
3.8. Total ore pe semestru				125	
3.9. Numărul de credite				5	

#### 4. Precondiții

4.1. de curriculum	<ul style="list-style-type: none"><li>● Introducere în Psihologie</li><li>● Psihologie Experimentală</li><li>● Psihologie Cognitivă</li></ul>
4.2. de competențe	-

#### 5. Condiții

5.1. de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"><li>● Sală cu minim 250 locuri dotată cu videoproiector și calculator conectat la Internet</li><li>● Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiere</li><li>● Materiale pe suport CD, stație sonorizare</li></ul>
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	<ul style="list-style-type: none"><li>● Sală cu minim 75 locuri dotată cu videoproiector și calculator conectat la Internet</li><li>● Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiere</li><li>● Materiale pe suport CD, stație sonorizare</li></ul>

### 6.1. Competențele dobândite în urma absolvirii programului de studii

Competențe profesionale	
Codul competenței	Competență
Cfct1	Operarea cu concepte fundamentale domeniului psihologiei, în vederea (RAI) identificării nevoilor, clarificării contractului/sarcinilor și stabilirii obiectivelor în cadrul relației psiholog-client, sub supervizare (clienții pot fi indivizi, grupuri sau organizații, comunități sau societăți, în diverse contexte/situații)
Cfct 2	Proiectarea și realizarea unui demers de cercetare/evaluare/intervenție în psihologie, prin (RAI) proiectarea evaluărilor relevante, intervențiilor sau produselor/serviciilor, în funcție de nevoile și contextul/situațiile clienților și obiectivele convenite, sub supervizare (clienții pot fi indivizi, grupuri sau organizații, comunități sau societăți)
Cfct 4	Evaluarea psihologică la nivel individual/de grup/comunitar/societal, prin (RAI) evaluarea caracteristicilor proceselor, rezultatelor, efectelor și impactului evaluărilor psihologice și/sau intervențiilor sau serviciilor/ produselor, sub supervizare. În urma evaluărilor se poate decide să se revizuiască procedurile, dacă este necesar, pe parcursul procesului de implementare (evaluare formativă) și la final (evaluare sumativă). Dacă este nevoie, aceasta poate însemna revenirea la secțiunea 1 (analiza nevoilor și stabilirea obiectivelor) și reluarea procesului. (Măsurile de rezultat pot include fiabilitate, validitate, utilitate, impact, câștig, eficacitate etc., în funcție de context și de obiectivele evaluării.)
Competențe transversale	
Codul competenței	Competență
CF1	Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională, fundamentate pe opțiuni valorice, specifice domeniului Psihologie, prin (RAI) cunoașterea și operaționalizarea principiilor etice în conduita psihologică, prin recunoașterea și rezolvarea dilemelor etice și a abaterilor de la standardele profesionale în practica profesională și cercetare, folosind o abordare adecvată de luare a deciziilor și management al calității, sub supervizare profesională.
CF4	Formarea unei conduite creative-inovative în domeniul psihologiei ca știința, printr-o (RAI) practică psihologică întemeiată pe reflecție critică constantă, susținută de dovezi empirice, precum și capacitatea de a utiliza și desfășura cercetări creative pentru a ghida practica și a înțelege procesele acesteia, sub supervizare
CF5	Cooperarea eficientă în echipe de lucru profesionale, interdisciplinare, specifice desfășurării proiectelor și programelor din domeniul Psihologiei, prin (RAI) lucrul eficient în echipă și consultarea colegilor/altor profesioniști din același domeniu sau din alte domenii pentru a oferi servicii sigure și de înaltă calitate, centrate pe client, sub supervizare.

### 6.2. Rezultatele învățării specifice programului de studii

Rezultatele învățării vizate prin disciplină		
Codul competenței	Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)	Abilități academice specifice (Specific academic skills)
Cfct 1	1. Descrie coerent conceptele, principiile și paradigmele fundamentale ale psihologiei științifice, precum și principalele teorii și metodologii utilizate în cercetarea și practica psihologică.	1. Adaptează terminologia psihologică în comunicarea cu diferite categorii socio-profesionale vizate ca și clienți, precum și în funcție de tipul de diagnoză și intervenție.
Cfct 2	4. Explică în mod corect principalele teorii ale comportamentului individual, de echipă sau organizațional, precum și ale schimbării/modificării/dezvoltării, în cadrul unui demers de cercetare/intervenție psihologică.	4. Elaborează designuri de cercetare, evaluare și intervenție psihologică care sunt susținute robust teoretic și metodologic, sub supervizare.

<b>Cfct 2</b>	5. Explică principalele constructe psihologice și modalitățile lor de operaționalizare în cadrul practicii profesionale, prin metode și proceduri specifice de evaluare și intervenție psihologică.	5. Alege metodele și a strategiile de implementare a unui demers de cercetare/evaluare/intervenție psihologică, luând în considerare obiectivele evaluării/intervenției, starea (mentală) a clienților, contextul acestora și diferențele individuale/de grup/organizaționale în cadrul unui proces de intervenție psihologică, sub supervizare.
<b>Cfct 2</b>	6. Explică principiile demersului de cercetare psihologică, incluzând formularea ipotezelor, utilizarea analizelor statistice și integrarea rezultatelor în literatura științifică de specialitate.	
<b>Cfct 4</b>	10. Operează cu constructe teoretice, care sunt clar delimitate de cunoașterea de simț comun	9. Aplică proceduri de evaluare psihologica si interventie adecvate contextului profesional, sub supervizare.
<b>CF1</b>	1. Explică legi și reglementări asociate cercetării și practicii profesionale în psihologie	1. Aplică principiile și standardele deontologice în procesul de evaluare psihologică, utilizând proceduri și instrumente validate, conform reglementărilor și ghidurilor stabilite de organismele profesionale reprezentative ale domeniului.
<b>CF4</b>	9. Identifică temele cu potențial de explorare și cercetare psihologică, într-un context individual, de grup, social și cultural dat, sub supervizare.	8. Elaborează demersuri de cercetare psihologică de complexitate redusă și medie, fundamentate pe teorii și paradigme psihologice, sub supervizare.
<b>CF4</b>	11. Analizează critic conținuturile unor articole de specialitate, demonstrând o înțelegere aprofundată a conceptelor și metodologiilor din domeniul psihologiei, în cadrul unui demers de cercetare psihologică	
<b>CF5</b>	12. Demonstrează ca deține reperetele procedurale ale unei comunicări eficiente în grup	10. Colaborează eficient în echipe profesionale și interdisciplinare utilizând adecvat resursele instituționale și comunitare pentru abordarea problemelor psihologice.
<b>CF5</b>	14. Utilizează procedeele adecvate care contribuie la cooperarea interdisciplinară/multidisciplinară/transdisciplinară, dinamica grupurilor și leadership, aplicabile într-un context de interacțiune în grupuri de lucru interdisciplinare.	

## 7. Rezultatele învățării specifice disciplinei

<b>Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)</b>
1. Absolventul definește conceptele fundamentale ale dinamicii grupurilor (noțiunea de grup, formarea și dezvoltarea grupurilor, norme, roluri, și factorii implicați în dinamica și efectivitatea grupurilor), ancorat în perspectivele teoretice discutate.
2. Absolventul descrie teorii și modele teoretice de bază care explică comportamentul uman în context social.
3. Absolventul explică formele de influență socială (conformism, complianță, obediență, influență minoritară, devianță) și mecanismele acestora.
4. Absolventul descrie principalele teorii și modele teoretice ale deciziei colective (modele prescriptive și descriptive, raționalitatea colectivă).
5. Absolventul explică mecanismele asociate cu puterea și conducerea în contextul interpretării unor exemple din viața cotidiană și organizațională, identificând efectele asupra dinamicii și efectivității grupurilor sociale restrânse.
6. Absolventul explică rolul formelor de interdependență socială în relațiile cooperative și competitive din grupurile sociale restrânse.
7. Absolventul descrie principiile demersului de cercetare în psihologia socială (formularea ipotezelor, operaționalizarea constructelor, designul experimental și cvasiexperimental) în contextul înțelegerii modului în care studiile clasice și contemporane din domeniul dinamicii grupurilor sunt construite și raportate în literatura științifică de specialitate.

<b>Abilități academice specifice (Specific academic skills)</b>
1. Absolventul aplică modelul Input-Mediator-Output-Input în contextul analizei unor situații concrete de dinamică și efectivitate colectivă.
2. Absolventul aplică teoriile despre factorii ce influențează performanța individuală în context social (teoriile facilitării și inhibiției sociale) în contextul analizei unor situații concrete.
3. Absolventul evaluează critic rezultatele studiilor despre puterea situațiilor sociale asupra comportamentului individual în contextul unei dezbateri.
4. Absolventul analizează rolul tipurilor de conflict intragrup și al strategiilor de gestionare a conflictelor în dinamica și efectivitatea grupurilor sociale restrânse, în contextul unor situații concrete.
5. Absolventul evaluează mecanismele individuale și colective cu rol în creativitatea și inovația colectivă.
6. Absolventul proiectează cadrul metodologic al unei cercetări în psihologia socială (obiective, ipoteze, design, instrumente de măsurare) în contextul investigării unui fenomen de dinamică a grupurilor relevant, cu respectarea standardelor științifice și a criteriilor psihometrice ale instrumentelor utilizate.

## 8. Conținuturi

<b>8.1 Curs</b>	<b>Metode de predare - învățare</b>	<b>Observații</b>
1. Introducere în Psihologia socială	Prelegere interactivă, Exemplul	Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i> , Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 1)</b>
2. Grupurile sociale restrânse – tipuri de grupuri, teorii care explică formarea grupurilor, etapele de dezvoltare a grupurilor	Prelegere interactivă, Descoperire dirijată, Demonstrația	Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i> , Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 1)</b>  Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i> , Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 2)</b>  Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. <i>Psychological Bulletin</i> , 117(3), 497–529. <a href="https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497">https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497</a>
3. Funcționarea grupurilor sociale restrânse – modelul Input-Mediator-Output-Input	Prelegere interactivă, Descoperire dirijată, Exemplul	Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i> , Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 1)</b>  Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. <i>Academy of Management Review</i> , 26(3), 356–376. <a href="https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845785">https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845785</a>  Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 6(1), 17–46.

		<a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106</a>
4. Norme si roluri în context social	Prelegere interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	<p>Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. <i>Annual Review of Sociology</i>, 12, 67–92. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev.soc.12.080186.000435">https://doi.org/10.1146/annurev.soc.12.080186.000435</a></p> <p>Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i>, Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 4)</b></p> <p>Cialdini, R. B., Reno, R. R., &amp; Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 58(6), 1015–1026. <a href="https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015">https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015</a></p> <p>Latané, B. (1981). The psychology of social impact. <i>American Psychologist</i>, 36(4), 343–356. <a href="https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.4.343">https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.4.343</a></p>
5. Interdependența socială, cooperare și conflict intra-grup	Prelegere Interactivă, Demonstrația, Exemplul	<p>Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. <i>Human Relations</i>, 2(2), 129–152. <a href="https://doi.org/10.1177/001872674900200204">https://doi.org/10.1177/001872674900200204</a></p> <p>Jehn, K. A., &amp; Bendersky, C. (2003). Intragroup conflict in organizations: A contingency perspective on the conflict-outcome relationship. <i>Research in Organizational Behavior</i>, 25, <b>pg. 197–229</b>. <a href="https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25005-X">https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25005-X</a></p> <p>Johnson, D. W. (2003). Social interdependence: Interrelationships among theory, research, and practice. <i>American Psychologist</i>, 58(11), 934–945. <a href="https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.11.934">https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.11.934</a></p>
6. Siguranța psihologică și învățarea intra-grup	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. <i>Annual</i>

		<p><i>Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 10(1), 55–78.  <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217</a></p> <p>Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., &amp; Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. <i>Personnel Psychology</i>, 70(1), 113–165.  <a href="https://doi.org/10.1111/peps.12183">https://doi.org/10.1111/peps.12183</a></p>
7. Impactul contextului social asupra individului – identitatea socială, puterea “situațiilor totale” – partea I	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	<p>Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i>, Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 2</b></p> <p>Zimbardo, P. G., Maslach, C., &amp; Haney, C. (1999). Reflections on the Stanford Prison Experiment: Genesis, transformations, consequences. In <i>Obedience to authority</i> (pp. 207-252). Psychology Press.</p>
8. Impactul contextului social asupra individului – identitatea socială, puterea “situațiilor totale” – partea a II-a	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	<p>Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i>, Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 2)</b></p> <p>Zimbardo, P. G., Maslach, C., &amp; Haney, C. (1999). Reflections on the Stanford Prison Experiment: Genesis, transformations, consequences. In <i>Obedience to authority</i> (pp. 207-252). Psychology Press.</p>
9. Impactul contextului social asupra individului: Influența socială – Partea I (Conformism, Complanță, Obediență)	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	<p>Cialdini, R. B., &amp; Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. <i>Annual Review of Psychology</i>, 55, 591–621.  <a href="https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015">https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015</a></p> <p>Cialdini, R. B., Reno, R. R., &amp; Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 58(6), 1015–1026.  <a href="https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015">https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015</a></p> <p>Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizații</i>, Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 2)</b></p>

		<p>Latané, B. (1981). The psychology of social impact. <i>American Psychologist</i>, 36(4), 343–356.  <a href="https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.4.343">https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.4.343</a></p> <p>Twenge, J. M. (2009). Change over time in obedience: The jury's still out, but it might be decreasing. <i>American Psychologist</i>, 64(1), 28–31.  <a href="https://doi.org/10.1037/a0014475">https://doi.org/10.1037/a0014475</a></p>
10. Impactul contextului social asupra individului: Influența socială – Partea a II-a (Influență minoritară, Devianță)	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	<p>Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile in organizatii</i>, Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 2)</b></p> <p>Jetten, J., &amp; Hornsey, M. J. (2014). Deviance and dissent in groups. <i>Annual Review of Psychology</i>, 65, 461–468.  <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115151">https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115151</a></p>
11. Putere și conducere în grupurile sociale restrânse	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	<p>Antonakis, J., Fenley, M., &amp; Liechti, S. (2011). Can charisma be taught? Tests of two interventions. <i>Academy of Management Learning &amp; Education</i>, 10(3), 374–396.  <a href="https://doi.org/10.5465/amle.2010.0012">https://doi.org/10.5465/amle.2010.0012</a></p> <p>Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. <i>Personality and Social Psychology Review</i>, 5(3), 184–200.  <a href="https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_1">https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_1</a></p> <p>Judge, T. A., Piccolo, R. F., &amp; Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. <i>The Leadership Quarterly</i>, 20(6), 855–875.  <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004</a></p> <p>Sidanius, J., Pratto, F., van Laar, C., &amp; Levin, S. (2004). Social dominance theory: Its agenda and method. <i>Political Psychology</i>, 25(6), 845–880.  <a href="https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00401.x">https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00401.x</a></p>

		Van Vugt, M. (2006). Evolutionary origins of leadership and followership. <i>Personality and Social Psychology Review</i> , 10(4), 354–371. <a href="https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_5">https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_5</a>
12. Factori socio-cognitivi în decizie, decizia în grup – modele prescriptive și descriptive, raționalitatea colectivă	Prelegere Interactivă, Descoperire Dirijată, Exemplul	Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile în organizații</i> , Editura Polirom: Iași <b>(Cap. 9)</b>
13. Recapitulare	Descoperire Dirijată, Exemplul, Sumarizarea	
14. Recapitulare	Descoperire Dirijată, Exemplul, sumarizarea	

#### **Bibliografie obligatorie:**

- Antonakis, J., Fenley, M., & Liechti, S. (2011). Can charisma be taught? Tests of two interventions. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 374–396. <https://doi.org/10.5465/amle.2010.0012>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67–92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591–621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015–1026. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.1015>
- Curșeu, P. L. (2007). *Grupurile în organizații*, Editura Polirom: Iași **(Cap. 1, 2, 4, 9)**
- De Dreu, C. K. W., & Van Vianen, A. E. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1002/job.71>
- Deutsch, M. (1949). A theory of co-operation and competition. *Human Relations*, 2(2), 129–152. <https://doi.org/10.1177/001872674900200204>
- Echterhoff, G. (2010). Shared reality: Antecedents, processes, and consequences. *Social Cognition*, 28(3), 273–276. <https://doi.org/10.1521/soco.2010.28.3.273>
- Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 55–78. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217>
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Furtner, M. R., Maran, T., & Rauthmann, J. F. (2017). Dark leadership: The role of leaders' dark triad personality traits. In *Leader development deconstructed* (pp. 75–99). Cham: Springer International Publishing.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184–200. [https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_1)
- Jetten, J., & Hornsey, M. J. (2014). Deviance and dissent in groups. *Annual Review of Psychology*, 65, 461–468. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115151>
- Johnson, D. W. (2003). Social interdependence: Interrelationships among theory, research, and practice. *American Psychologist*, 58(11), 934–945. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.11.934>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265–284. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.265>
- Latané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), 343–356. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.4.343>
- Margolis, J. (2020). Multiple team membership: An integrative review. *Small Group Research*, 51(1), 48–86. <https://doi.org/10.1177/1046496419883702>

Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356–376. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845785>

Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 17–46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106>

Sidanius, J., Pratto, F., van Laar, C., & Levin, S. (2004). Social dominance theory: Its agenda and method. *Political Psychology*, 25(6), 845–880. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00401.x>

Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 1–22. <https://doi.org/10.1002/ejsp.244>

Van De Brake, H. J., Van Der Vegt, G. S., & Essens, P. J. M. D. (2024). More than just a number: Different conceptualizations of multiple team membership and their relationships with emotional exhaustion and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 109(5), 714–729. <https://doi.org/10.1037/apl0001168>

Van Vugt, M. (2006). Evolutionary origins of leadership and followership. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 354–371. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_5)

Zimbardo, P. G., Maslach, C., & Haney, C. (1999). Reflections on the Stanford Prison Experiment: Genesis, transformations, consequences. In *Obedience to authority* (pp. 207-252). Psychology Press.

Twenge, J. M. (2009). Change over time in obedience: The jury's still out, but it might be decreasing. *American Psychologist*, 64(1), 28–31. <https://doi.org/10.1037/a0014475>

Hand-out curs (ppt), suport curs ID, alte referințe menționate în timpul cursului (în funcție de nevoia de învățare a studenților)

#### Bibliografie recomandată:

Curșeu, P. L. (2007). *Grupurile in organizații*, Editura Polirom: Iași (**Cap. 5, 7**)

Curșeu, P. L. (2003) *Formal group decision making: a socio-cognitive approach*, ASCR: Cluj-Napoca

Drozda-Senkowska, E. (2000). *Influența socială*, Polirom: Iași

Greenberg, J., & Arndt, J. (2012). Terror management theory. In *Handbook of theories of social psychology, Vol. 1* (1–1, pp. 398–415). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n20>

Kassin, S., Fein, F. & Markus (2011). *Social Psychology Eight Edition*. Houghton Mifflin Company: NY

Meslec, N., Curșeu, P. L., Fodor, O. C., & Kenda, R. (2020). Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101423. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101423>

Scott, W. R. (2004). Institutional theory. In *Encyclopedia of Social Theory*, George Ritzer, ed. Thousand Oaks, CA: Sage. Pp. 408-14

Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1999). *The institutionalization of institutional theory. Studying Organization. Theory & Method*. London, Thousand Oaks, New Delhi, 169-184

\* precum si alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de curs

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare - învățare	Observații
1. Metode de cercetare în Psihologia Socială		
2. Etapele formării grupurilor - aplicații		
3. Procesele de grup	Învățarea experiențială/ învățarea prin descoperire, activități de grup	Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. <i>Academy of Management Review</i> , 26(3), 356–376. <a href="https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845785">https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845785</a>
4. Apartenența la echipe multiple		Margolis, J. (2020). Multiple team membership: An integrative

		<p>review. <i>Small Group Research</i>, 51(1), 48–86.  <a href="https://doi.org/10.1177/1046496419883702">https://doi.org/10.1177/1046496419883702</a></p> <p>Van De Brake, H. J., Van Der Vegt, G. S., &amp; Essens, P. J. M. D. (2024). More than just a number: Different conceptualizations of multiple team membership and their relationships with emotional exhaustion and turnover. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 109(5), 714–729.  <a href="https://doi.org/10.1037/apl0001168">https://doi.org/10.1037/apl0001168</a></p>
5. Strategii de rezolvare a conflictului intragrup	Clarificarea conceptuală, grupuri de lucru	<p>Behfar, K. J., Peterson, R. S., Mannix, E. A., &amp; Trochim, W. M. K. (2008). The critical role of conflict resolution in teams: A close look at the links between conflict type, conflict management strategies, and team outcomes. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 93(1), 170–188.  <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.170">https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.170</a></p> <p>De Dreu, C. K. W., &amp; Van Vianen, A. E. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 22(3), 309–328.  <a href="https://doi.org/10.1002/job.71">https://doi.org/10.1002/job.71</a></p> <p>Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. <i>Academy of Management Journal</i>, 26(2), 368–376.  <a href="https://doi.org/10.2307/255985">https://doi.org/10.2307/255985</a></p>
6. Conflictul intragrup – Studiu de caz	Învățarea prin descoperire, clarificarea conceptuală, activități de grup	<p><b>Bibliografie obligatorie pre-seminar:</b></p> <p>Jehn, K. A., &amp; Bendersky, C. (2003). Intragroup conflict in organizations: A contingency perspective on the conflict-outcome relationship. <i>Research in Organizational Behavior</i>, 25, <b>pg. 197–229</b>.  <a href="https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25005-X">https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25005-X</a></p>
7. Creativitatea echipelor	Clarificarea conceptuală, grupuri de lucru, studiu de caz, dezbateri, prezentare	<p>Anderson, N., Potočník, K., &amp; Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding</p>

		framework. <i>Journal of Management</i> , 40(5), 1297-1333. <a href="http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527128">http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527128</a>
8. Puterea situației sociale asupra comportamentului – dezbateri Stanford Prison Experiment (Zimbardo, 1971) vs. BBC Prison Study (Reicher & Haslam, 2006)	Grupuri de lucru, descoperirea dirijată, clarificarea conceptuală, dezbateri	<p>Haslam, S. A., &amp; Reicher, S. (2006). Response – Debating the psychology of tyranny: Fundamental issues of theory, perspective and science. <i>British Journal of Social Psychology</i>, 45(1), 55–63. <a href="https://doi.org/10.1348/014466605X80686">https://doi.org/10.1348/014466605X80686</a></p> <p>Reicher, S., &amp; Haslam, S. A. (2006). Rethinking the psychology of tyranny: The BBC prison study. <i>British Journal of Social Psychology</i>, 45(1), 1–40. <a href="https://doi.org/10.1348/014466605X48998">https://doi.org/10.1348/014466605X48998</a></p> <p>Zimbardo, P. G. (2006). Commentary – On rethinking the psychology of tyranny: The BBC prison study. <i>British Journal of Social Psychology</i>, 45(1), 47–53. <a href="https://doi.org/10.1348/014466605X81720">https://doi.org/10.1348/014466605X81720</a></p> <p>Zimbardo, P. G., Maslach, C., &amp; Haney, C. (1999). Reflections on the Stanford Prison Experiment: Genesis, transformations, consequences. In <i>Obedience to authority</i> (pp. 207-252). Psychology Press.</p>
9. Impactul contextului social asupra individului: Performanța individuală în context social		Curșeu, P. L. (2007). <i>Grupurile în organizații</i> , Editura Polirom: Iași ( <b>Cap. 2</b> )
10. Puterea și dinamica grupului	Învățarea experiențială/ învățarea prin descoperire, activități de grup	<p>Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. <i>Human Relations</i>, 2(2), 129–152. <a href="https://doi.org/10.1177/001872674900200204">https://doi.org/10.1177/001872674900200204</a></p> <p>Johnson, D. W. (2003). Social interdependence: Interrelationships among theory, research, and practice. <i>American Psychologist</i>, 58(11), 934–945. <a href="https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.11.934">https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.11.934</a></p>

		<p>Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. <i>European Journal of Social Psychology, 35</i>(1), 1–22 <a href="https://doi.org/10.1002/ejsp.244">https://doi.org/10.1002/ejsp.244</a></p> <p>Keltner, D., Gruenfeld, D. H., &amp; Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. <i>Psychological Review, 110</i>(2), 265–284. <a href="https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.265">https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.265</a></p>
11. Leadership - aplicații	Învățarea experiențială/ învățarea prin descoperire, activități de grup, clarificare conceptuală	<p>Yukl, G. (2010). Leader-member exchange theory. In Yukl, G. (Ed.), <i>Leadership in organizations</i>, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey</p> <p>Morgeson, F. P., DeRue, D. S., &amp; Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. <i>Journal of Management, 36</i>(1), 5–39. <a href="https://doi.org/10.1177/0149206309347376">https://doi.org/10.1177/0149206309347376</a></p>
12. Decizia colectivă - aplicații	Grupuri de lucru, descoperirea dirijată, clarificarea conceptuală, dezbateră	<p>Thürmer, J. L., Wieber, F., &amp; Gollwitzer, P. M. (2020). Management in times of crisis: Can collective plans prepare teams to make and implement good decisions? <i>Management Decision, 58</i>(10), 2155–2176. <a href="https://doi.org/10.1108/MD-08-2020-1088">https://doi.org/10.1108/MD-08-2020-1088</a></p>
13. Recapitulare	Clarificarea conceptuală, grupuri de lucru, învățarea prin descoperire	
14. Recapitulare	Clarificarea conceptuală, grupuri de lucru, învățarea prin descoperire	<b>***Proiect – 3 p, cu realizare și predare la o dată ce va fi anunțată în enunțul proiectului</b>
<p><b>Bibliografie obligatorie:</b></p> <p>Anderson, N., Potočnik, K., &amp; Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. <i>Journal of Management, 40</i>(5), <a href="http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527128">http://dx.doi.org/10.1177/0149206314527128</a></p> <p>Behfar, K. J., Peterson, R. S., Mannix, E. A., &amp; Trochim, W. M. K. (2008). The critical role of conflict resolution in teams: A close look at the links between conflict type, conflict management strategies, and team outcomes. <i>Journal of Applied Psychology, 93</i>(1), 170–188. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.170">https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.170</a></p> <p>De Dreu, C. K. W., &amp; Van Vianen, A. E. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. <i>Journal of Organizational Behavior, 22</i>(3), 309–328. <a href="https://doi.org/10.1002/job.71">https://doi.org/10.1002/job.71</a></p> <p>Deutsch, M. (1949). A theory of co-operation and competition. <i>Human Relations, 2</i>(2), 129–152. <a href="https://doi.org/10.1177/001872674900200204">https://doi.org/10.1177/001872674900200204</a></p> <p>Graen, G. B., &amp; Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. <i>The Leadership Quarterly, 6</i>(2), 219–247. <a href="https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5">https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5</a></p>		

- Graeff, C. L. (1997). Evolution of situational leadership theory: A critical review. *The Leadership Quarterly*, 8(2), 153–170. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(97\)90014-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(97)90014-X)
- Jehn, K. A., & Bendersky, C. (2003). Intragroup conflict in organizations: A contingency perspective on the conflict-outcome relationship. *Research in Organizational Behavior*, 25, 197–229. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25005-X](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25005-X)
- Johnson, D. W. (2003). Social interdependence: Interrelationships among theory, research, and practice. *American Psychologist*, 58(11), 934–945. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.11.934>
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265–284. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.265>
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356–376. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845785>
- McHugh, K. A., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Serban, A., Sayama, H., & Chatterjee, S. (2016). Collective decision making, leadership, and collective intelligence: Tests with agent-based simulations and a field study. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 218–241. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.001>
- Margolis, J. (2020). Multiple team membership: An integrative review. *Small Group Research*, 51(1), 48–86. <https://doi.org/10.1177/1046496419883702>
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36(1), 5–39. <https://doi.org/10.1177/0149206309347376>
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26(2), 368–376. <https://doi.org/10.2307/255985>
- Reicher, S., & Haslam, S. A. (2006). Rethinking the psychology of tyranny: The BBC prison study. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 1–40. <https://doi.org/10.1348/014466605X48998>
- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Debating the psychology of tyranny: Fundamental issues of theory, perspective and science. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 55–63. <https://doi.org/10.1348/014466605X80686>
- Thürmer, J. L., Wieber, F., & Gollwitzer, P. M. (2020). Management in times of crisis: Can collective plans prepare teams to make and implement good decisions? *Management Decision*, 58(10), 2155–2176. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2020-1088>
- Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 1–22. <https://doi.org/10.1002/ejsp.244>
- Van De Brake, H. J., Van Der Vegt, G. S., & Essens, P. J. M. D. (2024). More than just a number: Different conceptualizations of multiple team membership and their relationships with emotional exhaustion and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 109(5), 714–729. <https://doi.org/10.1037/apl0001168>
- Yukl, G. (2010). Leader-member exchange theory. In Yukl, G. (Ed.), *Leadership in organizations*, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Zimbardo, P. G., Maslach, C., & Haney, C. (1999). Reflections on the Stanford Prison Experiment: Genesis, transformations, consequences. In *Obedience to authority* (pp. 207–252). Psychology Press.
- Zimbardo, P. G. (2006). Commentary – On rethinking the psychology of tyranny: The BBC prison study. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 47–53. <https://doi.org/10.1348/014466605X81720>
- \*hand-out/notițe seminarii

#### **Bibliografie recomandată\*:**

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 288–307. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.007>
- de Wit, F. R. C., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The paradox of intragroup conflict: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360–390. <https://doi.org/10.1037/a0024844>
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199–1228. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.26586096>
- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1037–1052. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1037>
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 40–51. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00162>

Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From Input-Process-Output models to IMOI models. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 517–543. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250>

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77–124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>



















Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. Random House (NY)

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

## 9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate Coerența logică	Examen	70%
9.5 Seminar/laborator	Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în context social	Portofoliu practic/proiect	30%
9.6 Standard minim de promovare			
<p>Standard minim de performanță:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în context social</li> <li>● Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor</li> <li>● Gradul de asimilare a limbajului de specialitate</li> <li>● Capacitatea de a formula idei de cercetare</li> <li>● Coerența logică</li> </ul> <p>Structura evaluării se menține pentru fiecare rundă de examen. Condițiile pentru promovarea examenului la psihologia socială sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizarea a minim 50% din punctaj pentru componenta examen (3.5 puncte din 7)</li> <li>● Punctajul cumulată pe toate componentele disciplinei (examen, proiecte) să fie cel puțin 4.5 puncte</li> <li>● Pentru cei ce susțin examenul de tip restanță în sesiunea de restanțe/măriri: e obligatorie susținerea examenului, iar punctajul obținut pe portofoliul practic în sesiunea obișnuită (în situația în care sunt mulțumiți de punctaj) se transferă. Cei ce doresc obținerea unui punctaj mai bun pe portofoliul practic pot opta pentru rezolvarea unui item redacțional suplimentar în momentul susținerii examenului de restanță/mărire</li> <li>● Pentru cei ce susțin examenul de tip mărire în sesiunea de restanțe/măriri: e obligatorie susținerea examenului, iar punctajul obținut pe portofoliul practic este înlocuit de obligativitatea de a rezolva un item redacțional suplimentar în momentul susținerii examenului de restanță/mărire</li> </ul>			

## 10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)

	Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă							
<b>1</b> FĂRĂ SARĂCIE 	<b>2</b> FOAMETE „ZERO” 	<b>3</b> SĂNĂTATE ȘI BUNĂSTARE 	<b>4</b> EDUCATIE DE CALITATE 	<b>5</b> EGALITATE DE GEN 	<b>6</b> APĂ CURATĂ ȘI SĂNĂTATE 	<b>7</b> ENERGIE CURATĂ ȘI LA PREȚURI ACCESIBILE 	<b>8</b> MUNCĂ DECENTĂ ȘI CREȘTERE ECONOMICĂ 	<b>9</b> INDUSTRIE, INOVAȚIE ȘI INFRASTRUCTURĂ 
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>10</b> INEGALITĂȚI REDUSE 	<b>11</b> ORAȘE ȘI COMUNITĂȚI DURABILE 	<b>12</b> CONSUM ȘI PRODUCȚIE RESPONSABILĂ 	<b>13</b> ACȚIUNE CLIMATICĂ 	<b>14</b> VIAȚA ACVATICĂ 	<b>15</b> VIAȚA TERESTRĂ 	<b>16</b> PACE, JUSTIȚIE ȘI INSTITUȚII EFICIENTE 	<b>17</b> PARTENERIATE PENTRU REALIZAREA OBIECTIVELOR 	Nu se aplică nici o etichetă
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Data completării:  
24.04.2026

Semnătura titularului de curs  
Conf. Dr. Oana Fodor

Semnătura titularului de seminar  
Asist. univ. dr. Sabina Ramona Trif-Duma  
Dr. Elena Cristina Manole

Data avizării în departament:

...

Semnătura directorului de departament

.....