# FIŞA DISCIPLINEI

*Psihologie organizaţională şi managerială*

Anul universitar 2026-2027

**1. Date despre program**

| | |
|---|---|
| 1.1. Instituţia de învăţământ superior | Universitatea Babeş-Bolyai |
| 1.2. Facultatea | Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei |
| 1.3. Departamentul | Departamentul de Psihologie Aplicată |
| 1.4. Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5. Ciclul de studii | Licenţă (BA) |
| 1.6. Programul de studii / Calificarea | Psihologie – în limba maghiară Psiholog/<br>Cod calificare: L060080010 |
| 1.7. Forma de învăţământ | Fara frecvenţă |

**2. Date despre disciplină**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.1. Denumirea disciplinei | **Psihologie organizaţională şi managerială** | | | Codul disciplinei | **PLM3120** |
| 2.2. Titularul activităţilor de curs – Coordonatorul de disciplină | Lect. dr. Marschalkó Eszter Enikő | | | | |
| 2.3. Titularul activităţilor de seminar - Tutorele | Lect. dr. Marschalkó Eszter Enikő | | | | |
| 2.4. Anul de studiu | 3 | 2.5. Semestrul | 5 | 2.6. Tipul de evaluare | Examen |
| 2.7. Regimul disciplinei | Obligatoriu | | 2.8. Tipul disciplinei | | Disciplină de specializare (DS) |

**3. Timpul total estimat** (ore pe semestru al activităţilor didactice)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.1. Număr de ore pe săptămână IF | | din care: 3.2. curs | | 3.3. seminar/ laborator/ proiect | |
| 3.4. Total ore din planul de învăţământ ID | 48 | 3.5.1 SI | 102 | 3.6 AT + TC + AA | 28 |
| | | 3.5.2. AI | 28 | | |
| **Distribuţia fondului de timp pentru studiul individual (SI) şi activităţi de autoinstruire (AI)** | | | | | **102 ore** |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe (AI) | | | | | 55 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren | | | | | 30 |
| Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | 10 |
| Tutoriat (consiliere profesională) | | | | | 4 |
| Examinări | | | | | 2 |
| Alte activităţi | | | | | 1 |
| **3.7. Total ore studiu individual (SI) şi activităţi de autoinstruire (AI)** | | | | **130** | |
| **3.8. Total ore pe semestru** *(număr ECTS x 25 de ore)* | | | | **150** | |
| **3.9. Numărul de credite** | | | | **6** | |

**4. Precondiţii** (acolo unde este cazul)

| | |
|---|---|
| 4.1. de curriculum | - |
| 4.2. de competenţe | - |

**5. Condiţii** (acolo unde este cazul)

| | |
|---|---|
| 5.1. de desfăşurare a cursului | Platforma eLearning a UBB |
| 5.2. de desfăşurare a seminarului/ laboratorului | Platforma eLearning a UBB |

**6.1. Competenţele dobândite în urma absolvirii programului de studii** (se preiau din planul de învăţământ)[1]

| **Competenţe profesionale** | |
|---|---|
| **Codul competenţei** | **Competenţă** |
| **CP3** | Evaluarea critică a situaţiilor problematice şi a soluţiilor posibile în psihologie. |
| **CP4** | Evaluarea psihologică a individului, grupului şi organizaţiei. |
| **CP5** | Proiectarea şi realizarea intervenţiilor psihologice. |
| **CP6** | Relaţionarea şi comunicarea interpersonală specifică psihologiei. |
| **Competenţe transversale** | |
| **Codul competenţei** | **Competenţă** |
| **CT1.** | Exercitarea sarcinilor profesionale conform principiilor deontologice specifice în exercitarea profesiei. |
| **CT2** | Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipa multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice. |
| **CT3** | Autoevaluarea nevoilor de formare continuă în vederea adaptării competenţelor profesionale în dinamica contextului social. |

**6.2. Rezultatele învăţării specifice programului de studii** (se preiau din planul de învăţământ)[2]

| **Rezultatele învăţării vizate prin disciplină** | | |
|---|---|---|
| **Codul competenţei** | **Cunoştinţe şi înţelegere (Knowledge and understanding)** | **Abilităţi academice specifice (Specific academic skills)** |
| **CP3** | 1.- | 1. Absolventul demonstrează înţelegere şi utilizează tehnici specifice în diagnoza şi intervenţia organizaţională. |
| **CP4** | 2. 1. Absolventul înţelege şi utilizează adecvat principiile cercetării psihologice fundamentale şi aplicative în domeniul psihometriei. | 1. Absolventul utilizează metode ştiinţifice de evaluare a organizaţiilor.<br>2. Absolventul adaptează metodele şi tehnicile de diagnoză intra şi inter organizaţională la condiţiile concrete ale situaţiilor ecologice. |
| **CP5** | 3.- | 1. Absolventul aplică, în contexte organizaţionale particulare, metodele, tehnicile şi procedurile de intervenţie specifice analizei muncii, proiectării muncii, recrutării şi selecţiei profesionale, evaluării diferenţelor individuale, a performanţelor şi atitudinilor la locul de muncă.<br>2. . Absolventul proiectează şi implementează proceduri specifice de evaluare a eficienţei intervenţiilor şi a mecanismelor schimbării. |
| **CP6** | - | 1. Absolventul aplică tehnici şi strategii din domeniul psihologiei, ţinând cont de particularităţile culturale şi de dezvoltare ale individului, grupului şi organizaţiei cu care interacţionează. |

[1] Se vor prelua din Planul de învăţământ al programului de studii acele competenţe profesionale şi/sau transversale la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fişa disciplinei. Pentru fiecare competenţă se va prelua întregul enunţ, inclusiv codul competenţei, cu formularea care apare în planul de învăţământ, fără modificări. Dacă nu se preia nici o competenţă din oricare din cele două categorii, se şterge linia din tabel aferentă acelei categorii.

[2] Se menţionează rezultatele învăţării specifice programului de studiu la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fişa. Enunţurile, preluate fără modificări din Planul de învăţământ în funcţie de tipul disciplinei (DF/DS/DC) se trec în dreptul competenţei asociate.

| | | |
|---|---|---|
| **CT2** | 1. Absolventul cunoaşte principiile şi standardele deontologice specifice exercitării profesiei. | |
| **CT2** | 1. Absolventul recunoaște utilitatea abordărilor multidisciplinare în practica psihologică. | 1. Absolventul aplică tehnici de muncă eficientă în echipă pe diverse paliere ierarhice.<br>2. Absolventul îşi prezintă propria perspectivă şi se adaptează la munca în grup, aplicând noţiuni precum coordonarea, planificarea muncii, managementul conflictului.<br>3. Absolventul facilitează negocierile între mai multe părţi cu interese complexe, în vederea atingerii unor obiective comune. |
| **CT3** | - | 1. Absolventul identifică oportunităţi de formare profesională continuă.<br>2. Absolventul identifică şi operează cu informaţii din surse validate ştiinţific.<br>3. Absolventul utilizează platformele de e-learning şi învăţarea de tip blended learning pentru dezvoltarea personală şi profesională. |

**7. Rezultatele învăţării specifice disciplinei**

| | |
|---|---|
| | **Cunoştinţe şi înţelegere (Knowledge and understanding)** |
| 1. | Studentul defineşte conceptul de organizaţie şi explică principalele teorii organizaţionale, evoluţia istorică a psihologiei organizaţionale (Weber, Taylor, Fayol, Mayo) şi relaţiile acesteia cu domeniile conexe. |
| 2. | Studentul descrie metodele de cercetare şi instrumentele de evaluare specifice psihologiei organizaţionale, inclusiv măsurarea satisfacţiei în muncă, a angajamentului organizaţional şi a atitudinilor la locul de muncă. |
| 3. | Studentul explică principalele teorii ale motivaţiei, ale justiţiei organizaţionale şi ale sistemelor de recompensare, precum şi modelele teoretice ale leadershipului şi ale puterii în organizaţii. |
| 4. | Studentul explică procesele de grup şi organizaţionale (comunicarea organizaţională, conflictul şi negocierea, decizia organizaţională, raţionalitatea limitată şi erorile decizionale, cultura organizaţională), precum şi etapele dezvoltării organizaţionale. |
| | **Abilităţi academice specifice (Specific academic skills)** |
| 1. Studentul selectează şi aplică metode şi instrumente adecvate pentru diagnoza organizaţională (satisfacţie, angajament, motivaţie, cultură organizaţională), respectând principiile deontologice ale evaluării. | |
| 2. Studentul analizează situaţii organizaţionale concrete (studii de caz) privind conflictul, comunicarea, decizia şi leadershipul şi propune strategii de intervenţie fundamentate teoretic şi empiric. | |
| 3. Studentul proiectează, la nivel de bază, un demers de dezvoltare organizaţională care parcurge etapele diagnoză – intervenţie – evaluarea eficienţei, valorificând surse ştiinţifice validate. | |

**8. Conţinuturi**

| **8.1 AI, SI** | | **Metode de predare - învăţare** | **Observaţii**[3] |
|---|---|---|---|
| I. | Fundamentele psihologiei organizaţionale<br>1. Introducere; definirea organizaţiilor<br>2. Istoria psihologiei organizaţionale<br>3. Metode de cercetare | Studiu individual ghidat, prelegere video, autoevaluare pe platforma eLearning | 10 % AI, SI |
| | | | |
| II. | Nivelul individual: atitudini la locul de muncă şi motivaţie<br>4. Satisfacţia în muncă şi măsurarea ei<br>5. Angajamentul organizaţional | Studiu individual ghidat, prelegere video, autoevaluare pe platforma eLearning | 30 % AI, SI |

[3] De exemplu se poate trece ponderea din timpul total alocat SI pentru acest Modul/Capitol.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 6. Motivația<br>7. Justiția organizațională și sistemele de recompensare | | |
| III. | Procese interpersonale și de grup: comunicare, decizie, leadership<br>8. Conflictul și managementul conflictului<br>9. Comunicarea organizațională<br>10. Decizia organizațională: raționalitatea limitată și erorile decizionale<br>11. Leadershipul | Studiu individual ghidat, prelegere video, autoevaluare pe platforma eLearning | 30 % AI, SI |
| IV. | IV. Nivelul organizațional: cultură și dezvoltare organizațională<br>12. Cultura organizațională<br>13. Proiectarea intervențiilor de dezvoltare organizațională<br>14. Sinteză | Studiu individual ghidat, prelegere video, autoevaluare pe platforma eLearning | 30 % AI, SI |

**Bibliografie obligatory:**


Klein, S. (2005). *Vezetés- és szervezetpszichológia* [Psihologia conducerii și a organizațiilor]. Edge 2000.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., global ed.). Pearson.
Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
Marschalko E.E. (2026). *Személyiségpszichológia*. Handout


**Bibliografie suplimentară:**


Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933
Fasolo, B., Heard, C., & Scopelliti, I. (2025). Mitigating cognitive bias to improve organizational decisions: An integrative review, framework, and research agenda. *Journal of Management, 51*(6), 2182–2211. https://doi.org/10.1177/01492063241287188
Gajendran, R. S., Ponnapalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology, 77*(4), 1351–1386. https://doi.org/10.1111/peps.12641
Kozlowski, S. W. J., Chen, G., & Salas, E. (2017). One hundred years of the *Journal of Applied Psychology*: Background, evolution, and scientific trends. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 237–253. https://doi.org/10.1037/apl0000192
Laamari, A., Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., & Musa, A. (2022). Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: A meta-analytic path analysis. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 856234. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856234
Oreg, S., & Sverdlik, N. (2026). Responses to organizational change: Evolution of the concept, established findings, and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 13*, 387–413. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064623
Özkan, A. H. (2023). Organizational justice perceptions and turnover intention: A meta-analytic review. *Kybernetes, 52*(8), 2886–2899. https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0119
Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 17–61. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030
Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 589–598. https://doi.org/10.1037/apl0000206
Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 29*(1), 73–95. https://doi.org/10.1177/15480518211067751
Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, 11*(3), 240–273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173

Wiese, C. W., Dormann, C., Vaziri, H., Tay, L., Wille, B., Chen, Y., Moran, C. M., & Li, Y. (2025). Happy work, happy life? A replication and comparison of the longitudinal effects between job and life satisfaction using continuous time meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 46*(4), 487–511. https://doi.org/10.1002/job.2861
Woznyj, H. M., Banks, G. C., Whelpley, C. E., Batchelor, J. H., & Bosco, F. A. (2022). Job attitudes: A meta-analytic review and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 43*(5), 946–964. https://doi.org/10.1002/job.2598
Yuan, Z., Yin, J., & Sun, J. (2026). The paradox of team conflict revisited: An updated meta-analysis of the team conflict–team performance relationships. *Journal of Applied Psychology, 111*(2), 195–224. https://doi.org/10.1037/apl0001315

| **8.2 AT** | **Metode de predare - învățare** | **Observații** |
|---|---|---|
| Discutarea online a oricăror două dintre articolele recente indicate, la alegerea grupului. | Formularea și clarificarea întrebărilor, analiză, sinteză, problematizare | - |
| Clarificarea întrebărilor legate de materie, înaintea pregătirii pentru examen, și prezentarea pe scurt a unei metode de evaluare. | Formularea și clarificarea întrebărilor, analiză, sinteză, problematizare | - |
| | | |

Bibliografie

Klein, S. (2005). Vezetés- és szervezetpszichológia [Psihologia conducerii și a organizațiilor]. Edge 2000. Universitatea Babeș-Bolyai / Babeș-Bolyai Tudományegyetem.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational behavior (19th ed., global ed.). Pearson.
Spector, P. E. (1999). Industrial and organizational psychology: Research and practice (2nd ed.). John Wiley & Sons.
Marschalko E.E. (2026). Személyiségpszichológia. Handout

| **8.3. TC** | **Metode de predare - învățare** | **Observații** |
|---|---|---|
| Proiect de grup + videoclip | Evidențierea conceptelor-cheie, sinteză, aplicare | Acest proiect constituie baza celei de-a doua întâlniri. Fiecare grup lucrează pe o singură temă. Produsul final este un videoclip în care nu este necesară apariția fețelor participanților |
| | | |
| | | |

Bibliografie

Klein, S. (2005). Vezetés- és szervezetpszichológia [Psihologia conducerii și a organizațiilor]. Edge 2000. Universitatea Babeș-Bolyai / Babeș-Bolyai Tudományegyetem.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational behavior (19th ed., global ed.). Pearson.
Spector, P. E. (1999). Industrial and organizational psychology: Research and practice (2nd ed.). John Wiley & Sons.
Marschalko E.E. (2026). Személyiségpszichológia. Handout

Bibliografie complementara:

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933
Fasolo, B., Heard, C., & Scopelliti, I. (2025). Mitigating cognitive bias to improve organizational decisions: An integrative review, framework, and research agenda. Journal of Management, 51(6), 2182–2211. https://doi.org/10.1177/01492063241287188
Gajendran, R. S., Ponnapalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. Personnel Psychology, 77(4), 1351–1386. https://doi.org/10.1111/peps.12641
Kozlowski, S. W. J., Chen, G., & Salas, E. (2017). One hundred years of the Journal of Applied Psychology: Background, evolution, and scientific trends. Journal of Applied Psychology, 102(3), 237–253. https://doi.org/10.1037/apl0000192
Laamari, A., Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., & Musa, A. (2022). Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: A meta-analytic path analysis. Frontiers in Psychology, 13, Article 856234. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856234
Oreg, S., & Sverdlik, N. (2026). Responses to organizational change: Evolution of the concept, established findings, and future directions. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 13, 387–413. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064623

Özkan, A. H. (2023). Organizational justice perceptions and turnover intention: A meta-analytic review. Kybernetes, 52(8), 2886–2899. https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0119
Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11, 17–61. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030
Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. Journal of Applied Psychology, 102(3), 589–598. https://doi.org/10.1037/apl0000206
Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. Journal of Leadership & Organizational Studies, 29(1), 73–95. https://doi.org/10.1177/15480518211067751
Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. Organizational Psychology Review, 11(3), 240–273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173
Wiese, C. W., Dormann, C., Vaziri, H., Tay, L., Wille, B., Chen, Y., Moran, C. M., & Li, Y. (2025). Happy work, happy life? A replication and comparison of the longitudinal effects between job and life satisfaction using continuous time meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 46(4), 487–511. https://doi.org/10.1002/job.2861
Woznyj, H. M., Banks, G. C., Whelpley, C. E., Batchelor, J. H., & Bosco, F. A. (2022). Job attitudes: A meta-analytic review and an agenda for future research. Journal of Organizational Behavior, 43(5), 946–964. https://doi.org/10.1002/job.2598
Yuan, Z., Yin, J., & Sun, J. (2026). The paradox of team conflict revisited: An updated meta-analysis of the team conflict–team performance relationships. Journal of Applied Psychology, 111(2), 195–224. https://doi.org/10.1037/apl0001315

| **8.4. AA** | **Metode de predare - învățare** | **Observații** |
|---|---|---|
| - | | |
| | | |
| | | |
| Bibliografie | | |

**9. Evaluare**

| Tip activitate | 9.1 Criterii de evaluare[4] | 9.2 Metode de evaluare[5] | 9.3 Pondere din nota finală |
|---|---|---|---|
| 9.4 AI, SI | Însușirea și înțelegerea conceptelor fundamentale, capacitatea de sinteză | Examen scris | 60% |
| | Un modul, la alegere (verificare pe parcurs/ examen partial) | Chestionar online de verificare a cunoștințelor. Acest modul nu va mai fi cerut a examen decat de la cei care vor avea un rezultat sub 50%. | 20% |
| 9.5 TC / AA | Proiect de grup | Se predă în format electronic, iar videoclipul trebuie şi prezentat | 20% |
| | | | |
| 9.6 Standard minim de promovare | | | |
| .• Dacă studentul nu obține nota de trecere (5,00) la examenul semestrial, atunci nu promovează examenul, chiar dacă a îndeplinit cerințele specificate la punctul 10.5.<br>• Procentul maxim de absențe (justificate sau nejustificate) este de 1 ocazie din cele două întâlniri personale. Nerespectarea obligațiilor de frecvență atrage după sine excluderea studentului de la examen (a se vedea regulamentul de credite). | | | |

[4] Criteriile de evaluare trebuie să reflecte direct rezultatele învăţării vizate la nivel de program de studii, respectiv la nivel de disciplină. Mai concret, se evaluează achiziţiile de învăţare menţionate în rezultatele anticipate ale învăţării.

[5] Se recomandă stabilirea atât a metodelor de evaluare finală, cât şi a strategiei de evaluare pe parcurs.

- Sarcinile sunt obligatorii, au caracter eliminatoriu şi constituie o condiţie prealabilă pentru înscrierea la examen. Doar lucrările predate la termen pot primi punctaj complet. În perioada de graţie (5 zile d eîntârzire maxim), lucrarea predată poate fi acceptată, dar cu reducerea punctajului. Lucrările predate după perioada de graţie, dacă obţin calificativul de trecere, valorează 0 puncte în nota finală, dar studentul devine eligibil pentru participarea la examen. Sarcinile obligatorii din timpul semestrului pot fi recuperate în sesiunea de examene sau în sesiunea de restanţe, dar nu contează în nota finală, ci doar permit studentului să participe la examen.
- Examenul parţial nu are caracter eliminatoriu. Neparticiparea la examenul parţial nu atrage după sine excluderea de la examenul de sfârşit de semestru. Examenul parţial nu poate fi recuperat, cu excepţia cazurilor justificate medical. În caz de absenţă justificată medical, la prezentarea adeverinţei de externare din spital (în termen de 7 zile), studentul are dreptul să susţină un examen oral pentru a obţine nota parţială respectivă.
- Studenţii care se înscriu pentru sesiunea deschisă, restanţe sau mărirea notei trebuie să îndeplinească toate cerinţele disciplinei (prezenţă, examene parţiale, sarcini, proiecte etc.). Nota obţinută la activităţile de seminar şi examenele parţiale este valabilă doar în anul universitar curent şi nu poate fi transferată într-un an universitar ulterior.
- Fraudarea examenelor atrage după sine excluderea studentului din universitate, conform regulamentului de credite, prin decizia rectorului UBB, la propunerea Consiliului Facultăţii, pe baza plângerii scrise depuse de profesorul examinator. Aceasta se aplică tuturor elementelor care intră în calculul notei finale (examen semestrial sau restanţă, examen parţial, sarcini semestriale, proiecte).
- În cazul predării unor lucrări semestriale plagiate, copiate sau identice, studentul (fiecare parte implicată) primeşte nota 1. Colaborarea, copierea sau fraudarea în timpul examenului este urmată de excluderea imediată de la examen, cu nota 1.

**10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)**[6]

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ○ | Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă | | | | | | |
| | | 3 SĂNĂTATE ȘI BUNĂSTARE | | | | | | |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | | | | | | | | |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Coordonator de disciplină
..... Lect. dr. Marschalkó Eszter Enikő.....

*Data*
..... *2026.04.25*.....

Tutore de disciplină/
..... Lect. dr. Marschalkó Eszter Enikő .....

Responsabil de studii ID/IFR,
..... Dr. Kanyaró Kinga, egyetemi adjunktus.....