

Anul: 2025

Program / Departament: Urbanism (URB)

Instituția: Facultatea de Arhitectură „G.M. Cantacuzino”, Iași

1. Introducere

În intervalul mai–iunie 2025 s-a derulat evaluarea colegială a relațiilor interpersonale și a climatului organizațional pentru colectivul de Urbanism.

Evaluarea s-a realizat prin chestionar anonim (Google Forms), adresat membrilor colectivului, vizând **14 colegi**. Fiecare a fost evaluat pe o scală 1–5 pentru următoarele dimensiuni:

- **ACTIV** – implicare în activitățile colectivului
- **ALTRUIST** – disponibilitate de sprijin și deschidere către ceilalți
- **ASERTIV** – exprimare clară, fermă și respectuoasă a opiniilor
- **CONSECVENT** – responsabilitate, respectarea termenelor și a angajamentelor
- **COOPERANT** – disponibilitate de lucru în echipă
- **CREATIV** – inițiativă și capacitate de inovare
- **FACILITATOR** – susținerea unei bune funcționări a relațiilor în grup
- **OBIECTIV** – imparțialitate și echitate în relațiile profesionale

Pentru fiecare criteriu s-au calculat valorile medii și procentul din scorul maxim posibil (**procent T**), care sintetizează percepția colectivă asupra climatului relațional.

2. Analiza rezultatelor pe dimensiuni

- **Implicare – ACTIV (82%)**
Colectivul este perceput, în ansamblu, ca fiind bine implicat în activitățile curente ale programului (didactice, administrative, proiecte). Majoritatea colegilor se situează în zona 4–5, însă există câteva valori mai joase care indică percepția unei implicări mai reduse în anumite situații sau momente ale anului.
- **Disponibilitate și sprijin – ALTRUIST (82%)**
Membrii sunt apreciați ca fiind deschiși la colaborare și dispuși să ofere ajutor. Nucleul de colegi cu scoruri foarte mari contribuie decisiv la menținerea unui climat de sprijin reciproc, iar diferențele față de scorurile minime sugerează că această disponibilitate poate fi și mai uniform distribuită în colectiv.

- **Comunicare – ASERTIV (79%)**

Modul de exprimare a opiniilor este în general ferm și respectuos, dar media mai scăzută comparativ cu alte dimensiuni indică faptul că, în unele situații, comunicarea poate fi percepută fie ca prea rezervată, fie ca insuficient de clară. Consolidarea abilităților de feedback constructiv ar putea îmbunătăți acest indicator.

- **Responsabilitate – CONSECVENT (86%)**

Este una dintre cele mai puternice dimensiuni. Colectivul este perceput ca fiind responsabil și atent la îndeplinirea sarcinilor asumate, la respectarea termenelor și a deciziilor comune. Acest nivel de consecvență sprijină predictibilitatea și funcționarea eficientă a activităților de Urbanism.

- **Colaborare – COOPERANT (85%)**

Disponibilitatea de lucru în echipă este ridicată: colegii se implică în proiecte comune și acceptă responsabilități partajate. Există însă și situații în care percepția cooperării este mai redusă, în special acolo unde sarcinile sunt mai dificile sau timpul este limitat.

- **Inițiativă și creativitate – CREATIV (81%)**

Rezultatele arată un bun potențial creativ: majoritatea colegilor propun idei și soluții noi în activitatea didactică și în proiecte. Valorile medii și minime indică totuși faptul că nu toate resursele creative sunt activate constant și ar fi utilă încurajarea mai sistematică a inițiativelor individuale.

- **Facilitarea relațiilor – FACILITATOR AL RELAȚIILOR (80%)**

Existența unor colegi care au rol de „liant” în colectiv – mediază, calmează situații tensionate, ajută la comunicare – este evidentă, însă acest rol este concentrat mai ales în jurul câtorva persoane. Extinderea acestei funcții către mai mulți membri ar stabiliza și mai mult climatul de lucru.

- **Obiectivitate și corectitudine – OBIECTIV (77%)**

Colectivul este apreciat, în general, ca fiind corect și echilibrat în relațiile interne și în raport cu studenții. În același timp, acesta este indicatorul cu media cea mai scăzută, ceea ce sugerează că, în anumite contexte (evaluări, repartizări de sarcini), există percepția unor diferențe sau neclarități. Clarificarea criteriilor și a procedurilor comune ar putea îmbunătăți percepția de echitate.

3. Valența climatului organizațional

Combinția dintre scorurile ridicate la **CONSECVENT**, **COOPERANT**, **ACTIV** și **CREATIV** conturează un climat organizațional:

- **Responsabil și stabil**, în care sarcinile sunt, în mare parte, asumate și duse la bun sfârșit;
 - **Colaborativ**, cu o bună capacitate de lucru în echipă și de sprijin reciproc;
 - **Orientat spre dezvoltare și inovare**, prin inițiative creative și proiecte comune;
 - **În general corect și deschis**, dar cu spațiu de îmbunătățire în privința obiectivității percepute și a modului de comunicare a unor decizii.
-

4. Concluzii și recomandări

1. **Climatul relațional din colectivul URB este bun**, dominat de cooperare, responsabilitate și deschidere pentru colaborare.
2. **Punctele forte** sunt: consecvența în îndeplinirea sarcinilor, capacitatea de a lucra în echipă, gradul ridicat de implicare și potențialul creativ.
3. **Zonele de dezvoltare** identificate sunt:
 - consolidarea **asertivității**, prin exersarea feedback-ului clar și respectuos, mai ales în situațiile de divergență;
 - creșterea **obiectivității percepute**, prin transparență mai mare în stabilirea criteriilor de evaluare și a repartizării sarcinilor;
 - lărgirea bazei de colegi care își asumă roluri de **facilitator** în relațiile de grup.

Se recomandă continuarea evaluărilor anuale, folosirea acestor rezultate în discuții de colectiv și integrarea lor în planificarea activităților viitoare, astfel încât climatul organizațional să fie monitorizat și îmbunătățit constant.

7.05.2025

conf. dr. arh. Radu ANDREI
Director Departament Urbanism