

	STRATEGIA DE DEZVOLTARE A CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL ȘI CULTURII INSTITUȚIONALE A INSTITUȚIEI PUBLICE COLEGIUL POLITEHNIC DIN BĂLȚI PENTRU PERIOADA 2025 – 2030		Ediția 2
			Revizia 1
			COD: ST-01

APROBAT

Consiliul de administrație,
proces-verbal nr. 3
din 13.11.2017

MODIFICAREA APROBATĂ

Consiliul de administrație,
proces-verbal nr. 4 din 17. 11. 2025

/ Craițman Liudmila
Directorul Colegiului



**STRATEGIA DE DEZVOLTARE A CLIMATULUI
ORGANIZAȚIONAL ȘI CULTURII INSTITUȚIONALE A
INSTITUȚIEI PUBLICE COLEGIUL POLITEHNIC DIN
BĂLȚI PENTRU PERIOADA 2025–2030**

Bălți, 2025

CUPRINS

1. Introducere	3
2. Cadrul legal și documentele de referință	3
3. Contextul instituțional / Analiza situației actuale	
3.1. Date generale despre instituție	3
3.2. Analiza climatului organizațional	3
3.3. Analiza culturii instituționale	4
3.4. Analiza comunicării interne	4
3.5. Analiza resurselor umane	4
3.6. Analiza punctelor forte, slabe, oportunități, riscuri (SWOT)	5
4. Misiunea, viziunea și valorile instituției	
4.1. Misiunea	6
4.2. Viziunea	6
4.3. Valorile	6
5. Dimensiunile climatului organizațional și culturii organizaționale	
5.1. Dimensiunile climatului organizațional	7
5.2. Dimensiunile culturii instituționale	7
5.3. Principii directoare ale climatului organizațional și culturii instituționale	7
6. Domenii strategice, obiective generale și specifice	
6.1. Domeniul I: Comunicare internă și transparență instituțională	8
6.2. Domeniul II: Cultura organizațională și bunăstarea personalului	8
6.3. Domeniul III: Dezvoltarea resurselor umane și formarea profesională continuă	8
6.4. Domeniul IV: Relația cu elevii și climatul educațional	8
6.5. Domeniul V: Imagine instituțională și parteneriate	8
7. Plan strategic 2025–2030	9
8. Concluzii	14

INTRODUCERE

Prezenta **Strategie de dezvoltare a climatului organizațional și culturii instituționale a Instituției Publice Colegiul Politehnic din Bălți pentru perioada 2025–2030** reprezintă un document strategic de planificare și orientare a activităților instituției în vederea consolidării unui mediu organizațional pozitiv, profesionist și favorabil performanțelor educaționale.

Strategia este elaborată în conformitate cu actele normative în vigoare și politicile educaționale naționale. Documentul reflectă angajamentul instituției pentru dezvoltarea unui climat organizațional bazat pe colaborare, comunicare eficientă, transparență decizională, etică profesională și orientare către rezultate.

Necesitatea elaborării acestei strategii derivă din responsabilitatea instituției de a asigura un cadru educațional modern și incluziv, de a promova o cultură organizațională axată pe valori, competențe și dezvoltare continuă, precum și de a răspunde cerințelor de calitate, eficiență și relevanță. Strategia se fundamentează pe analiza situației actuale a instituției, pe nevoile identificate la nivelul personalului și elevilor, pe obiectivele de dezvoltare instituțională și pe direcțiile de modernizare stabilite prin documentele de politici ale Ministerului Educației și Cercetării.

Documentul stabilește direcții strategice, obiective generale și specifice, acțiuni prioritare, indicatori de monitorizare, responsabilități și mecanisme de evaluare, constituind un cadru unitar pentru implementarea politicilor de calitate și pentru îmbunătățirea continuă a climatului organizațional și culturii instituționale.

Implementarea Strategiei se va realiza prin Planurile operaționale anuale, monitorizate periodic de Comisia de Evaluare Internă a Calității și aprobate de Consiliul de Administrație. Strategia se aplică tuturor subdiviziunilor instituției și servește drept reper pentru consolidarea unei culturi organizaționale moderne, deschise și orientate spre dezvoltare și performanță.

CADRUL LEGAL ȘI DOCUMENTELE DE REFERINȚĂ

Prezenta Strategie este elaborată în conformitate cu prevederile legislației naționale în domeniul educației, actelor normative și reglementărilor emise de Ministerul Educației și Cercetării.

Documentul se bazează pe politicile educaționale actuale și pe documentele interne ale instituției, inclusiv Planul de dezvoltare strategică a Colegiului Politehnic din Bălți 2023-2027 și procedurile sistemului intern de asigurare a calității, care orientează activitatea Colegiului Politehnic din Bălți în direcția modernizării, eficientizării și îmbunătățirii continue.

CONTEXTUL INSTITUȚIONAL ȘI ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE

3.1. Date generale despre instituție

Instituția Publică Colegiul Politehnic din Bălți este o instituție de învățământ profesional tehnic care asigură formarea competențelor profesionale, generale și transversale ale elevilor, contribuind la dezvoltarea personală și profesională a acestora, precum și la integrarea lor socio-economică.

Activitatea instituției se desfășoară în conformitate cu legislația națională în vigoare, cu politicile educaționale elaborate de Ministerul Educației și Cercetării și cu standardele de calitate stabilite la nivel național și internațional.

Instituția dispune de infrastructură educațională specifică învățământului profesional tehnic, fiind organizată pe compartimente didactice, administrative și de suport, care contribuie la realizarea procesului educațional și la gestionarea eficientă a resurselor.

3.2. Analiza climatului organizațional

Climatul organizațional al IP Colegiul Politehnic din Bălți este determinat de modul în care personalul instituției percepe mediul profesional, procesele educaționale, relațiile interpersonale și

activitatea managerială. Climatul organizațional al instituției se caracterizează, în ansamblu, printr-un nivel bun de colaborare și comunicare, prin implicarea activă a cadrelor didactice și prin existența unor relații profesionale stabile. În cadrul CPB, comunicarea între administrație, cadrele didactice, personalul auxiliar și subdiviziuni este susținută prin ședințe periodice, grupuri de lucru, platforme digitale și canale oficiale de informare. Majoritatea angajaților manifestă deschidere față de cooperare, participă la activitățile instituției și se implică în proiectele educaționale și extracurriculare.

Climatul organizațional este influențat pozitiv de:

- *profesionalismul și experiența cadrelor didactice;*
- *relațiile de colaborare existente în cadrul colectivului;*
- *suportul oferit de administrație în activitatea profesională;*
- *participarea angajaților la formări, proiecte și activități de dezvoltare.*

În ansamblu, climatul organizațional din cadrul IP Colegiul Politehnic din Bălți este unul funcțional, stabil și favorabil desfășurării proceselor educaționale, însă necesită acțiuni coordonate pentru modernizare, consolidare și aliniere la standardele actuale de calitate, transparență și eficiență.

3.3. Analiza culturii instituționale

Cultura instituțională reflectă ansamblul de valori, norme, practici, tradiții și comportamente care modelează activitatea educațională și relațiile profesionale din cadrul instituției. În cadrul CPB, cultura organizațională este influențată de tradiția instituției, de valorile promovate la nivel managerial și didactic, precum și de modul în care angajații își asumă responsabilitățile profesionale.

Instituția promovează valori precum profesionalismul, integritatea, responsabilitatea, respectul, colaborarea și orientarea către calitate. Aceste valori se reflectă în modul de lucru al cadrelor didactice, în relațiile cu elevii, în activitatea subdiviziunilor și în procesele decizionale. De asemenea, există o cultură instituțională orientată spre implicare activă în formarea elevilor, realizarea activităților extracurriculare, participarea la proiecte educaționale și cooperare cu partenerii comunitari.

În general, cultura instituțională a IP Colegiul Politehnic din Bălți este orientată spre profesionalism, cooperare și dezvoltare continuă, însă necesită procesual îmbunătățiri pentru a răspunde integral cerințelor actuale de calitate.

3.4. Analiza comunicării interne

Comunicarea internă reprezintă un element esențial al funcționării eficiente a instituției și al menținerii unui climat organizațional stabil și coerent. În instituție sunt utilizate mai multe canale și mecanisme de comunicare, care asigură transmiterea informațiilor, coordonarea activităților și implicarea angajaților în procesul decizional.

Comunicarea se realizează, în principal, prin:

- *ședințe periodice ale Consiliului Profesorat, Consiliului de Administrație, consiliilor metodice și subdiviziunilor;*
- *ședințe ad-hoc convocate în funcție de necesități;*
- *informări oficiale transmise de administrație;*
- *anunțuri și comunicări afișate în spațiile instituției;*
- *comunicări directe între cadrele didactice, administrație și personalul auxiliar.*

Instrumentele digitale reprezintă o componentă importantă a comunicării interne, facilitând distribuirea rapidă și accesibilă a informațiilor și contribuind la eficientizarea activităților didactice și administrative.

3.5. Analiza resurselor umane

Resursele umane reprezintă principalul pilon al funcționării eficiente și al dezvoltării durabile a instituției. În cadrul IP Colegiul Politehnic din Bălți, personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic contribuie în mod direct la realizarea obiectivelor educaționale, administrative și de asigurare a calității.

Personalul instituției se remarcă printr-un nivel înalt de pregătire profesională, experiență pedagogică și orientare către dezvoltarea competențelor elevilor. Majoritatea cadrelor didactice sunt implicate activ în:

- *proiectarea și implementarea activităților didactice;*
- *organizarea formărilor profesionale;*
- *participarea la proiecte educaționale și parteneriate externe;*

În instituție se promovează participarea constantă la programe de dezvoltare profesională. Formările vizează:

- *competențe profesionale de specialitate;*
- *competențe digitale;*
- *managementul educațional și psihopedagogie;*
- *inovație și bune practici educaționale.*

Participarea la programe de formare este susținută de administrație, fiind încurajată ca parte a culturii instituționale de dezvoltare continuă.

Resursele umane ale instituției reprezintă un punct forte, datorită profesionalismului, implicării și adaptabilității angajaților. Dezvoltarea continuă a resurselor umane rămâne o prioritate strategică, fiind esențială pentru asigurarea unui climat organizațional pozitiv, a unei culturi instituționale moderne și a unei educații de calitate.

3.6. Analiza SWOT

Puncte forte (Strengths)	Puncte slabe (Weaknesses)
-Personal didactic calificat, cu experiență profesională consolidată. -Stabilitate organizațională și structură managerială bine definită. -Colaborare eficientă între subdiviziunile instituției. -Utilizarea multiplelor canale de comunicare internă -Implicarea cadrelor didactice în proiecte, activități extracurriculare și parteneriate educaționale. -Relații pozitive și suportive între membrii colectivului.	-Comunicarea între unele subdiviziuni poate fi neuniformă. -Suprasolicitarea personalului în perioade de activitate intensă. -Necesitatea diversificării mecanismelor de motivare a personalului. -Necesitatea consolidării culturii feedbackului intern.
Oportunități (Opportunities)	Riscuri (Threats)
-Acces la proiecte europene și programe de finanțare (Interreg, Erasmus+, BBW). -Creșterea cererii pe piața muncii pentru specialitățile tehnice. -Posibilitatea extinderii parteneriatelor cu mediul economic local și regional. - Politici naționale orientate spre modernizarea învățământului profesional tehnic.	-Adaptarea continuă la schimbările legislative și educaționale. -Scăderea interesului elevilor pentru unele domenii tehnice. - Posibila demotivare a personalului în contexte de suprasolicitare. -Resurse financiare limitate pentru activități de motivare și dezvoltare organizațională.

MISIUNEA, VIZIUNEA ȘI VALORILE INSTITUȚIEI

4.1. Misiunea instituției

Misiunea Colegiului Politehnic din Bălți este orientată spre asigurarea unei pregătiri profesionale de înaltă calitate, adaptată cerințelor dinamice ale pieței muncii din Republica Moldova, în domeniile tehnologiei și ingineriei. Instituția se angajează să furnizeze servicii educaționale care promovează dezvoltarea competențelor tehnice și profesionale ale elevilor, maximizându-le potențialul de integrare în câmpul muncii și progres în carieră și în viață.

Prin colaborări strategice, precum și prin alinierea continuă la tehnologiile emergente, colegiul urmărește să contribuie la formarea specialiștilor competitivi și să răspundă nevoii de calificări profesionale esențiale pentru dezvoltarea economică națională.

4.2. Viziunea instituției

Viziunea Colegiului Politehnic din Bălți este de a deveni un nucleu de excelență în educația profesională tehnică, pregătind absolvenți cu competențe tehnice avansate și integritate moral-civică, capabili să contribuie în mod eficient la dezvoltarea socio-economică locală și națională.

Instituția aspiră la consolidarea statutului de centru modern de formare profesională, deschis inovațiilor, parteneriatelor strategice și adaptării continue la evoluțiile tehnologice și educaționale.

4.3. Valorile instituției

Activitatea Colegiului Politehnic din Bălți este ghidată de următoarele valori instituționale:

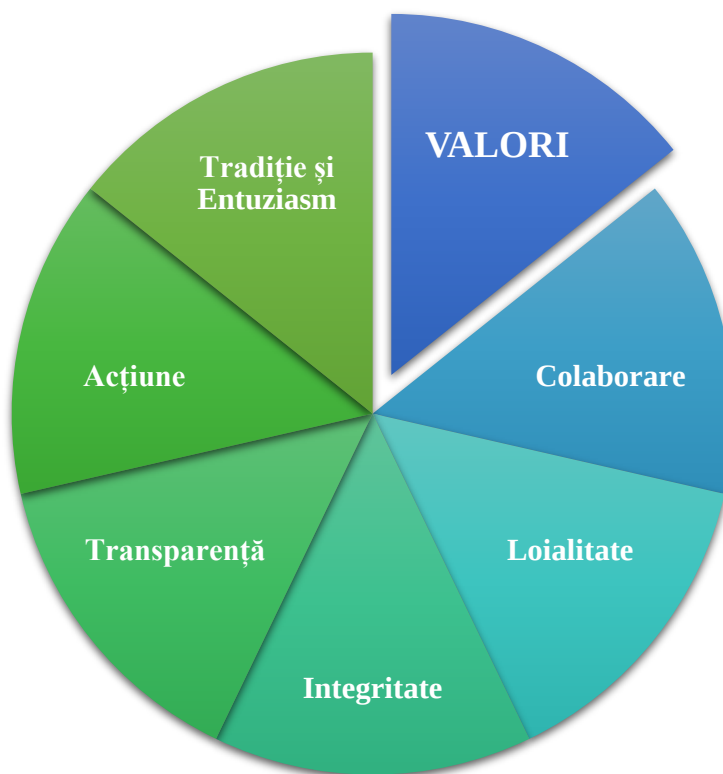


Figura 1.1. Valori instituționale

Colaborare – promovarea spiritului de echipă și a cooperării între toate componentele academice.

Loialitate – angajament față de misiunea și obiectivele instituției.

Integritate – respectarea normelor etice și deontologice în procesul educațional și managerial.

Transparență – asigurarea unui climat decizional deschis, participativ și responsabil.

Acțiune – orientarea către rezultate concrete și eficiente în dezvoltarea proceselor instituționale.

Tradiție – respectarea identității instituționale și valorificarea experienței acumulate.

Entuziasm – stimularea motivației, implicării și inițiativei în activitatea profesională.

DIMENSIUNILE CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL ȘI CULTURII INSTITUȚIONALE

5.1. Dimensiunile climatului organizațional

Climatul organizațional reflectă percepțiile personalului cu privire la mediul profesional, modul de comunicare, relațiile de colaborare și procesele decizionale din instituție. Principalele dimensiuni ale climatului organizațional, relevante pentru funcționarea instituției, sunt:

Comunicarea internă - Calitatea și coerența comunicării dintre administrație, cadre didactice, personal auxiliar și subdiviziuni, inclusiv claritatea informațiilor, promptitudinea și accesibilitatea acestora.

Relațiile profesionale - Nivelul de colaborare, respect reciproc, sprijin profesional și coeziune între membrii comunității instituționale.

Procesul decizional și transparența - Modul în care deciziile sunt comunicate și implementate, participarea personalului la procesele de consultare și gradul de încredere în structurile manageriale.

Condițiile de muncă - Disponibilitatea resurselor necesare desfășurării activităților, organizarea spațiilor de lucru, siguranța mediului educațional și suportul tehnic oferit personalului.

Motivația și satisfacția profesională - Percepția angajaților asupra recunoașterii profesionale, oportunităților de dezvoltare, volumului de muncă și echilibrului între responsabilități și resurse.

Managementul relațiilor cu elevii - Respectul reciproc, comunicarea, implicarea elevilor în activități și climatul pozitiv al procesului de învățare.

Normele și practicile instituționale - Funcționarea procedurilor interne, respectarea regulamentelor și coerența în aplicarea acestora la nivelul tuturor subdiviziunilor.

5.2. Dimensiunile culturii instituționale

Cultura instituțională este definită de modul în care valorile, tradițiile și normele sunt integrate în activitatea educațională și managerială. Principalele dimensiuni ale culturii instituționale sunt:

Valorile instituționale - Promovarea colaborării, integrității, responsabilității, transparenței și tradiției în toate activitățile instituției.

Identitatea instituțională - Consolidarea imaginii CPB ca instituție tehnică modernă, cu tradiție, profesionalism și orientare spre competențe relevante pieței muncii.

Practicile educaționale și manageriale - Modul de planificare, organizare și evaluare a proceselor educaționale, precum și asumarea responsabilităților în activitatea managerială.

Implicarea comunității instituționale - Participarea elevilor, cadrelor didactice și personalului auxiliar în activități extracurriculare, proiecte educaționale și inițiative instituționale.

Adaptabilitatea și deschiderea spre schimbare - Capacitatea instituției de a se adapta evoluțiilor tehnologice, schimbărilor legislative și nevoilor pieței muncii.

Tradiția profesională - Continuitatea practicilor pozitive, a experienței acumulate și a culturii profesionale dezvoltate în timp.

5.3. Principii directoare ale climatului organizațional și culturii instituționale

Pentru menținerea și dezvoltarea unui climat organizațional pozitiv și a unei culturi instituționale moderne, IP Colegiul Politehnic din Bălți promovează următoarele principii:

- **Respect și profesionalism** în toate relațiile instituționale.
- **Transparență și responsabilitate** în luarea și comunicarea deciziilor.
- **Cooperare și solidaritate**, prin sprijin reciproc în realizarea obiectivelor.
- **Participare și implicare**, prin valorizarea contribuției tuturor angajaților.
- **Calitate și eficiență** în procesele educaționale și administrative.
- **Inovație și adaptabilitate**, prin adoptarea practicilor moderne și tehnologiilor emergente.
- **Incluziune și echitate**, prin respectarea diversității și asigurarea unui mediu educațional accesibil tuturor.

DOMENII STRATEGICE ȘI OBIECTIVE

Strategia de dezvoltare a climatului organizațional și culturii instituționale pentru perioada 2025–2030 se structurează pe cinci domenii strategice, formulate în concordanță cu misiunea, viziunea și prioritățile instituției.



Figura 1.2. Structura strategică a instituției pe perioada 2025–2030

6.1. Domeniul strategic I – Comunicare internă și transparență instituțională. Acest domeniu răspunde necesității consolidării unui flux informațional eficient, transparent și accesibil tuturor angajaților.

Obiectiv general 1: Dezvoltarea unui sistem de comunicare internă coerent, eficient și transparent, care să asigure informarea oportună a personalului și implicarea acestuia în procesele decizionale.

6.2. Domeniul strategic II – Cultura organizațională și bunăstarea personalului. Domeniul urmărește dezvoltarea unui climat profesional armonios și motivant, fundamentat pe valori instituționale autentice.

Obiectiv general 2: Promovarea unei culturi instituționale bazate pe respect, colaborare, responsabilitate și sprijin reciproc, care să contribuie la bunăstarea angajaților și la creșterea satisfacției profesionale.

6.3. Domeniul strategic III – Dezvoltarea resurselor umane și formarea profesională continuă. Dezvoltarea resurselor umane reprezintă o prioritate strategică pentru asigurarea calității procesului educațional.

Obiectiv general 3: Creșterea calității și eficienței procesului educațional prin dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului didactic, auxiliar și nedidactic.

6.4. Domeniul strategic IV – Relația cu elevii și climatul educațional. Îmbunătățirea relației elev–cadru didactic și reducerea absenteismului contribuie direct la succesul școlar și la un mediu educațional sigur.

Obiectiv general 4: Dezvoltarea unui mediu educațional sigur, incluziv și motivant, care sprijină performanța elevilor și participarea lor activă în viața instituției.

6.5. Domeniul strategic V – Imagine instituțională și parteneriate. Parteneriatele externe și promovarea activităților instituției sunt esențiale pentru vizibilitatea și atractivitatea colegiului.

Obiectiv general 5: Consolidarea imaginii CPB prin dezvoltarea parteneriatelor educaționale, economice și comunitare.

Fiecare domeniu include obiective generale și obiective specifice, care sunt detaliate în Planul Strategic 2025–2030, împreună cu acțiuni, termene, responsabili, indicatori și rezultate așteptate.

PLANUL STRATEGIC

Acțiuni strategice	Termen	Responsabili	Rezultate așteptate	Indicatori
Domeniul strategic I – Comunicare internă și transparență instituțională				
Obiectiv general: Dezvoltarea unui sistem de comunicare internă coerent, eficient și transparent, care să asigure informarea oportună a personalului și implicarea acestuia în procesele decizionale.				
Obiectiv specific: Îmbunătățirea fluxului informațional între administrație, cadre didactice și subdiviziuni.				
Elaborarea și aprobarea Procedurii interne de comunicare instituțională.	2025	Director, CEIAC	Procedură unică aplicată în toate subdiviziunile.	Procedura aprobată; % personal care aplică procedura de comunicare internă
Stabilirea canalelor oficiale de comunicare (e-mail instituțional, platforme digitale, anunțuri oficiale).	2025	Administrație	Coerență și uniformizare în transmiterea informațiilor.	Nr. canale active oficializate; % comunicărilor transmise prin canalele oficiale din totalul comunicărilor
Organizarea lunară a ședințelor operative între administrație și subdiviziuni.	Lunar, 2025 –2030	Director, Director adjunct	Flux informațional constant și clar.	Nr. ședințe lunare; procese-verbale disponibile; % personal informat în timp
Obiectiv specific: Creșterea gradului de transparență a proceselor manageriale și administrative.				
Publicarea sintezelor ședințelor CA și a documentelor instituționale.	Trimestrial, 2025–2030	Director, Secretar CA	Transparentizarea deciziilor; acces îmbunătățit la informații	Nr. sinteze publicate; % angajaților care confirmă că au acces la sinteze
Crearea secțiunii „Transparență instituțională” pe platforma digital.	2025–2026	Administrație	Acces facil la documente și decizii interne	Funcționalitatea secțiunii; % documente publicate în format digital
Afișarea periodică a informărilor oficiale în spațiile fizice ale instituției.	Lunar	Director adjunct, secretariat	Informare completă și accesibilă tuturor angajaților	Nr. informări afișate; % personal informat
Obiectiv specific: Dezvoltarea mecanismelor de feedback intern.				
Implementarea sondajelor interne privind comunicarea și climatul organizational.	De 2 ori/an	CEIAC	Colectarea opiniilor personalului și ajustarea proceselor	Nr. sondaje; % personal participant la sondaje

Instituirea unei cutii digitale pentru propuneri și sesizări	2026	CEIAC	Creșterea implicării personalului în decizii	Nr. propuneri/an; % propuneri soluționate
Domeniul strategic II – Cultura organizațională și bunăstarea personalului				
Obiectiv general: Promovarea unei culturi instituționale bazate pe respect, colaborare, responsabilitate și sprijin reciproc, care să contribuie la bunăstarea angajaților și la creșterea satisfacției profesionale.				
Obiectiv specific: Dezvoltarea unui mediu de lucru armonios și suportiv.				
Organizarea activităților de coeziune și socializare profesională (team-building, evenimente interne).	Semestrial	Director adjunct, CEIAC	Consolidarea relațiilor profesionale și a coeziunii	Nr. activități/an; % personal mulțumit
Implementarea programului de prevenire a stresului profesional și suprasolicitării.	2025–2030	Psiholog, administrație	Bunăstare psihosocială îmbunătățită	Nr. activități; % reducere cazuri raportate
Obiectiv specific: Creșterea nivelului de motivare și implicare profesională a personalului.				
Instituirea sistemului anual de recunoaștere a performanței profesionale (premii, diplome, aprecieri formale)	Anual, 2025–2030	Director	Motivație profesională sporită	Nr. cadre recunoscute; % personal motivat (sondaj)
Creșterea oportunităților de participare la formări, conferințe, proiecte.	Permanent	Director adjunct, CEIAC	Dezvoltare profesională continuă și implicare crescută	Nr. formări; % personal participant
Consultări periodice privind nevoile profesionale și climatul organizațional	Permanent	Director, CEIAC	Implicare activă în îmbunătățirea mediului de lucru	Nr. consultări; % personal implicat
Domeniul strategic III – Dezvoltarea resurselor umane și formarea profesională continuă				
Obiectiv general: Creșterea calității și eficienței procesului educațional prin dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului didactic, auxiliar și nedidactic.				
Obiectiv specific: Extinderea oportunităților de formare profesională continuă.				
Elaborarea și aprobarea anuală a Planului de formare profesională al instituției.	Anual, 2025–2030	Director adjunct	Plan structurat și aplicat consistent în fiecare an	Nr. planuri aprobate/an; % personal participant la formări

Facilitarea participării cadrelor didactice la cursuri externe, formări MEC, programe ale centrelor de excelență.	Permanent	Director	Creșterea calificării profesionale	Nr. certificate obținute; % personal implicat
Stabilirea parteneriatelor cu instituții de formare și universități.	2025–2030	Director, șefii de catedre	Diversificarea ofertelor de formare	Nr. parteneriate noi; nr. activități realizate
Obiectiv specific: Modernizarea practicilor manageriale și pedagogice.				
Organizarea instruirilor interne privind metode didactice moderne, evaluare și management educațional.	De 2 ori/an	Director adjunct, CEIAC, șefii catedrelor	Modernizarea activității didactice și manageriale	Nr. instruiți; % personal instruit
Implementarea schimbului de bune practici între cadrele didactice (lecții deschise, workshopuri interne).	Semestrial	Director adjunct, CEIAC, profesori	Consolidarea unei culturi profesionale colaborative	Nr. lecții deschise/workshopuri; feedback participanți
Obiectiv specific: Susținerea dezvoltării competențelor digitale și inovației.				
Organizarea instruirilor digitale (instrumente TIC, Moodle, aplicații educaționale).	Anual	CEIAC	Creșterea competențelor digitale ale personalului	Nr. instruiți; % personal cu competențe digitale îmbunătățite
Participarea personalului la proiecte inovative, conferințe și programe internaționale (Erasmus+, Interreg etc.)	Anual	Director, CEIAC	Creșterea vizibilității și inovării instituționale	Nr. proiecte/an; % personal implicat în proiecte
Domeniul strategic IV – Relația cu elevii și climatul educațional				
Obiectiv general: Dezvoltarea unui mediu educațional sigur, incluziv și motivant, care sprijină performanța elevilor și participarea lor activă în viața instituției.				
Obiectiv specific: Reducerea absenteismului și prevenirea abandonului școlar.				
Implementarea unui sistem lunar de monitorizare a absențelor la nivel de grupe și specialități.	Lunar, 2025–2030	Diriginți, director adjunct,	Evidențe clare și intervenții rapide	% reducere anuală a absenteismului; nr. rapoarte lunare

		șef secție		
Realizarea intervențiilor rapide (consiliere, discuții cu elevii, implicarea părinților) pentru elevii cu risc.	Permanent	Diriginți, psiholog	Prevenirea abandonului și identificarea timpurie a riscurilor	Nr. intervenții; % cazuri soluționate
Obiectiv specific: Creșterea implicării elevilor în activități curriculare și extracurriculare.				
Organizarea anuală a proiectelor educaționale, concursurilor, cluburilor tematice, activităților sportive și culturale.	Anual	Director adjunct, profesori coordonatori	Dezvoltarea competențelor sociale și profesionale	Nr. activități/an; % elevi participanți
Implicarea elevilor în acțiuni civice, voluntariat și campanii sociale.	Permanent	CEIAC, diriginți	Responsabilitate civică crescută	Nr. activități; % participare elevi
Promovarea elevilor cu performanțe (diplome, panouri de onoare)	Anual	Administrație	Stimulează motivația și implicarea	Nr. elevi premiați; % creștere participare
Obiectiv specific: Dezvoltarea relațiilor elev–cadru didactic bazate pe respect și comunicare deschisă				
Organizarea sesiunilor de comunicare și feedback elev–profesor	Semestrial	Diriginți, profesori	Îmbunătățirea relațiilor și a climatului clasei	% elevi care declară relații pozitive cu profesorii
Implementarea disciplinei pozitive și a regulilor clare de comportament	Permanent, 2025–2030	Administrație, profesori	Reducerea conflictelor și creșterea respectului reciproc	Nr. situații disciplinare; % reducere anuală
Dezvoltarea mecanismelor de sprijin socio-emoțional (consiliere individuală și de grup).	Permanent	Psiholog, diriginți	Suport emoțional adecvat, performanță școlară crescută	Nr. ședințe; % elevi care beneficiază de consiliere
Domeniul strategic V – Imagine instituțională și parteneriate				
Obiectiv general: Consolidarea imaginii Colegiului Politehnic din Bălți prin dezvoltarea parteneriatelor educaționale, economice și comunitare.				
Obiectiv specific: Extinderea colaborărilor cu agenți economici, instituții educaționale și organizații comunitare.				
Identificarea anuală a agenților economici relevanți pentru specialitățile colegiului.	Anual, 2025–2030	Director, CEIAC	Oportunități noi de practică și colaborare	Nr. agenți economici identificați/an
Încheierea de noi acorduri de colaborare și parteneriate instituționale.	Anual	Director	Extinderea rețelei instituționale	Nr. parteneriate noi; % creștere parteneriate/an

Organizarea vizitelor de studiu, workshopurilor și activităților realizate în parteneriat.	Permanent	Cadre didactice, CEIAC	Îmbunătățirea relevanței formării profesionale	Nr. vizite/workshopuri; % elevi participanți
Obiectiv specific: Promovarea activităților și rezultatelor colegiului la nivel local și regional				
Organizarea evenimentelor de promovare (Ziua ușilor deschise, expoziții, târguri educaționale).	Anual	Administrație profesori, CEIAC	Vizibilitate sporită în comunitate	Nr. evenimente; nr. participanți
Dezvoltarea și actualizarea permanentă a conținutului mediatic (site, Facebook, pagina instituțională)	Permanent	Director adjunct	Promovare eficientă și actuală	Nr. postări; % interacțiuni
Mediatizarea performanțelor elevilor și cadrelor didactice.	Permanent	CEIAC	Creșterea prestigiului instituției	Nr. articole/publicări; % creștere vizibilitate
Obiectiv specific: Creșterea vizibilității și atractivității instituției pentru elevi și parteneri				
Dezvoltarea materialelor promoționale (broșuri, pliante, video, prezentări).	2025–2030	Administrație	Atractivitate crescută pentru viitorii elevi	Nr. materiale create; nr. distribuiri
Participarea instituției la proiecte regionale, naționale și internaționale (Erasmus+, Interreg, BBW etc.).	Anual	Director, CEIAC	Consolidarea imaginii profesioniste și inovative	Nr. proiecte implementate; % personal implicat
Realizarea campaniilor de orientare profesională în gimnazii și comunitate.	Anual	Director adjunct, șef secție/catedră, profesori	Promovarea specialităților și atragerea elevilor	Nr. campanii/an; % creștere înscrieri

CONCLUZII

Strategia de dezvoltare a climatului organizațional și culturii instituționale a IP Colegiul Politehnic din Bălți pentru perioada 2025–2030 reprezintă un instrument fundamental de orientare, coordonare și modernizare a proceselor educaționale, administrative și manageriale. Analiza situației actuale evidențiază o instituție stabilă, cu un climat profesional favorabil și cu resurse umane valoroase, dar care necesită consolidare în domeniile comunicării, motivației profesionale, relației cu elevii și promovării imaginii instituționale.

Prin definirea celor cinci domenii strategice – comunicare internă și transparentă, cultura organizațională și bunăstarea personalului, dezvoltarea resurselor umane, relația cu elevii și imaginea instituțională – documentul trasează o direcție clară de evoluție pentru următorii cinci ani. Planul strategic include obiective specifice, acțiuni concrete, rezultate așteptate și indicatori măsurabili, asigurând premisele unui proces coerent, monitorizabil și orientat către impact real.

Implementarea strategiei necesită implicarea activă a întregii comunități instituționale – administrație, cadre didactice, personal auxiliar și elevi – precum și cooperarea continuă cu partenerii educaționali și economici. Strategia va contribui la consolidarea unui climat instituțional profesionist, transparent și centrat pe calitate, susținând performanța educațională și dezvoltarea durabilă a colegiului. Monitorizarea periodică și evaluarea anuală vor asigura ajustarea continuă a acțiunilor și atingerea obiectivelor stabilite pentru perioada 2025–2030.

În același timp, Strategia plasează instituția pe un traseu evolutiv al modernizării, asigurând alinierea la standardele naționale și internaționale de calitate, promovarea unei culturi organizaționale bazate pe valori, inovație și colaborare, precum și dezvoltarea competențelor resursei umane ca pilon central al performanței educaționale.

Documentul oferă un cadru stabil și predictibil pentru gestionarea schimbărilor, pentru extinderea parteneriatelor și pentru creșterea atractivității instituției în comunitate și la nivel regional. Implementarea consecventă a strategiei reprezintă o investiție pe termen lung în excelență, competitivitate și sustenabilitate instituțională.