ACTIVITATEA 3.1_RAPORT DE EVALUARE a nevoilor de formare și competențe pentru angajați și angajatori

În cadrul proiectului „PAȘI SPRE SUCCES PENTRU OAMENI OCUPAȚI” SMIS 300633

BENEFICIAR PROIECT: PARTENERIATUL CONSTITUIT DIN:

- LIDER: ASOCIAȚIA VALORI DOBROGENE
- PARTENER 1: AUTOEDUCAT SRL
- PARTENER 2: ASOCIAȚIA CENTRUL REGIONAL PENTRU CONSULTANȚĂ ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

Programul EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021 - 2027

PERIOADA INVESTIGATĂ: SEPTEMBRIE 2024 – AUGUST 2025

Anul 1 DE IMPLEMENTARE

Grafice prelucrate de: ⇒ Expert Lider ⇒ Enăchioiu Florin Adrian
Text conceput de: ⇒ Expert Partener 2 ⇒ Tofan Florina
Text revizuit și completat de: ⇒ Expert Lider ⇒ Sirotencu Liviu

PREAMBUL

Studiul de evaluare a fost inițiat ca parte a procesului de dezvoltare sustenabilă a mecanismului digital inovativ social dedicat angajaților și angajatorilor, prin: colectarea de date privind nevoile de formare profesională continuă ale angajaților și angajatorilor.

CUPRINS[1]

CAPITOLUL I INTRODUCERE

- Contextul analizei Pag. 5
- Tema analizei Pag. 5
- Ipotezele analizei Pag. 5
- Populația de investigat Pag. 6
- Designul analizei Pag. 6

CAPITOLUL II METODOLOGIA ANALIZEI

- Alegerea tipului de sondare Pag.11
- Populație - eșantionare Pag.12
- Graficul de derulare al activității Pag.13

CAPITOLUL III ANALIZA DATELOR

- Întrebarea 1 Pag.13
- Întrebarea 2 Pag.13
- Întrebarea 3 Pag.13
- Întrebarea 4 Pag.14
- Întrebarea 5 Pag.14
- Întrebarea 6 Pag.15
- Întrebarea 7 Pag.16
- Întrebarea 8 Pag.17
- Întrebarea 9 Pag.18
- Întrebarea 10 Pag.19
- Întrebarea 11 Pag.20

[1] *Cuprins = forma definită de EXPERT LIDER, Specialist Îmbunătățire Procese, Sirotencu Liviu.*

- Întrebarea 12 Pag.21
- Întrebarea 13 Pag.22
- Întrebarea 14 Pag.23
- Întrebarea 15 Pag.24
- Întrebarea 16 Pag.25
- Întrebarea 17 Pag.26
- Întrebarea 18 Pag.27
- Întrebarea 19 Pag.28
- Întrebarea 20 Pag.29

CAPITOLUL IV ANEXE

- Anexa 1 – Draft Chestionar de evaluare Pag.30
- Chestionare respondenți

CAPITOLUL I INTRODUCERE

CONTEXTUL ANALIZEI

În calitate de Beneficiar al proiectului PAȘI SPRE SUCCES PENTRU OAMENI OCUPAȚI și în acord cu activitățile suport propuse de autoritatea de finanțare prin Ghidul Solicitantului Condiții Specifice APEL ȚINE PASUL, prin cererea de proiect a fost planificată derularea Activității 3 S.A.3.1. _ *Dezvoltarea unui mecanism inovativ de formare coordonată, cu schimb actualizat de date și informații privind nevoile de FPC și nevoile pieței muncii, pentru transfer de bune practici și anticiparea nevoilor viitoare de competențe.*

Activitatea astfel planificată asigură cadrul de colectare de date din piața muncii privind nevoile de formare așa cum sunt acestea identificate și formulate de angajați și nevoile de formare așa cum sunt acestea identificate de angajatori, urmând ca ulterior, în funcție de prioritățile identificate să fie dezvoltate noi module de curs în sistem de formare de tip elearning asincron.

Alegerea acestui sistem de învățare, de tip elearning asincron, este corelat în mod direct cu nevoia de asigurare a unui echilibru între viața personală și profesională a angajaților, el oferind libertatea persoanelor interesate să învețe în propriul ritm și timp disponibil.

Inițiativa de dezvoltare a unor cursuri de tip elearning asincron se conformează la viziunea Uniunii Europene în ceea ce privește formarea profesională continuă, așa cum ne demonstrează și următorul paragraf extras din REGULAMENTUL (UE) 2021/1058 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 24 iunie 2021 privind Fondul european de dezvoltare regională și Fondul de coeziune, ce ne menționează la punctul 22, introductiv: “*În vederea unei mai bune pregătiri pentru învățarea și formarea la distanță și online într-un mod incluziv din punct de vedere social, în misiunea sa de îmbunătățire a accesului egal la servicii de calitate și incluzive în domeniul educației, al formării și al învățării pe tot parcursul vieții, FEDR ar trebui să contribuie în special la promovarea rezilienței în învățarea la distanță și online. Eforturile de asigurare a continuității educației și formării în cursul pandemiei de COVID-19 au scos în evidență deficiențe importante în ceea ce privește accesul la echipamentele din domeniul tehnologiei informației și comunicării (TIC) necesare și conectivitatea cursanților din medii defavorizate și din regiuni îndepărtate. În acest context, FEDR ar trebui să sprijine punerea la*

dispoziție a echipamentelor TIC și a conectivității necesare, promovând astfel reziliența sistemelor de educație și de formare pentru învățarea la distanță și online.”

Așadar, analiza a avut ca scop identificarea nevoilor reale de formare profesională continuă ale angajaților și angajatorilor din diferite sectoare economice, în vederea fundamentării unor noi intervenții educaționale, pornind de la contextul economic actual ce evidențiază transformări rapide determinate de digitalizare, tranziția verde și cerințele tot mai flexibile ale pieței muncii. Aceste dinamici reclamă adaptarea permanentă a competențelor profesionale, pentru a asigura competitivitatea angajaților și sustenabilitatea organizațiilor.

TEMA ANALIZEI

Tema analizei este în conformitate cu obiectivele specifice ale proiectului așa cum au fost ele stabilite de Beneficiar și vizează evaluarea nevoilor de formare ale angajaților și angajatorilor, pornind de la aspecte generale și conexe formării profesionale continue.

Tema centrală a analizei o reprezintă evaluarea gradului de adecvare a competențelor actuale ale angajaților față de cerințele posturilor, precum și identificarea domeniilor prioritare de formare continuă. Totodată, analiza urmărește percepțiile angajatorilor privind necesitățile de dezvoltare profesională ale echipelor, barierele de participare la formare și preferințele privind tipul și modalitatea de livrare a programelor educaționale.

IPOTEZELE ANALIZEI

Ipotezele au fost formulate plecând de la observațiile directe făcute asupra conținutului proiectului și acestea sunt următoarele:

H1 – *Există un grad adecvat de cunoaștere și conștientizare a grupurilor țintă cu privire la situația nivelului de competențe profesionale necesare propriei profesii.*

H2 – *Există un grad scăzut de implicare a grupurilor țintă, din proprie inițiativă și cu propriile investiții financiare, în sesiuni, programe de formare profesională continuă.*

H3 – *Există o nevoie directă de dezvoltare a unor mecanisme de formare accesibile și compatibile statutului de angajat.*

H4 *- Există o nevoie directă de formare a unor competențe digitale și transversale aplicabile unui procent semnificativ de profesii.*
H5 *- Angajatorii identifică lipsa competențelor adaptative și de comunicare ca obstacol în performanța organizațională.*
H6 *- Participarea la programe de formare este influențată de timpul disponibil și de sprijinul financiar acordat de angajator.*

ASOCIAȚIA VALORI DOBROGENE, lider și ASOCIAȚIA CENTRUL REGIONAL PENTRU CONSULTANȚĂ ȘI FORMARE PROFESIONALĂ, în asociere, au realizat în cadrul prezentului studiu:

1. conceperea chestionarului,
2. implementarea chestionarului în mediul online,
3. diseminarea lunară a chestionarului către membrii grupului țintă
4. colectarea datelor,
5. introducerea datelor în format electronic,
6. procesarea datelor tabelare şi raportarea.

POPULAŢIA DE INVESTIGAT

În acord cu specificaţiile Beneficiarului şi obiectivele proiectului implementat, populația de investigat are un caracter eterogen şi este vizată a corespunde în mod semnificativ și preponderent, dar nu limitativ, descrierii grupului țintă din proiect *„In cadrul prezentului proiect GT este format din persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 ani, care au calitatea de angajați cu CIM (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupa poziții de management (maxim 10%), ce provin din întreprinderi publice și private definite cf. GSCS. Angajații vor avea nivel inițial de formare = minim ISCED 3.”*

Aceste caracteristici sunt orientative și, luând în considerare conceptul de inovare socială și nevoia de asigurare a sustenabilității mecanismului inovator, context în care el se va deschide în perioada de sustenabilitate oricărei persoane interesate, vor fi colectate și evaluate toate chestionarele online primite. Acest aspect asigură o generalizare mai facilă a nevoilor de formare, de la un tip specific al populației la o populație cu caracter mai general și omogen, de la o singură regiune către mai multe regiuni.

DESIGNUL ANALIZEI

a. Metoda cercetării: sondajul pe bază de chestionar online

În alegerea metodei cercetării s-a pornit de la premisa că sondajul de opinie ne permite recoltarea sistematică a datelor, după criterii clar definite, din care să rezulte date cuantificabile privind dimensiunea investigată precum și interpretarea acestor date în vederea desprinderii unor concluzii și strategii practice de acțiune. În plus sondajul pe bază de chestionar online ne permite să colectăm o cantitate importantă de date într-un timp scurt.

b. Tehnicile de sondare folosite:

a. tehnica chestionarului online – tehnică în care operatorul invită subiecții să completeze chestionarul online.

Alegerea tehnicii s-a făcut prin raportare la caracteristicile grupului țintă, scopul evaluării și interesul de a obține răspunsurile cele mai bune, conforme realității investigate.

c. Instrumentul de sondare: Chestionarul sociologic.

Chestionarele au fost completate individual, fiind evitat astfel fenomenul de contagiune de grup, dar și pentru a se asigura caracterul confidențial al datelor furnizate și a diminua situația de alegere a răspunsurilor dezirabile social.

d. Perioada de sondare.

Datele au fost colectate pe parcursul lunilor calendaristice din anul 1 de implementare, ultima luna prelucrată fiind august 2025, iar instrumentele au vizat dimensiuni precum nivelul de educație, tipul ocupației, competențele deținute, nevoile de formare și motivația pentru participare la programe educaționale.

CAPITOLUL II METODOLOGIA CERCETĂRII

ALEGEREA TIPULUI DE SONDARE

Alegerea tipului de sondare s-a realizat în conformitate cu Activitatea 3 subscrisă proiectului și cu nevoia de a utiliza cea mai rapidă și facilă metodă disponibilă de colectare a datelor, ce implică un nivel redus de resurse umane, financiare și un nivel redus de timp din partea respondentului. Astfel s-a ajuns la metoda de chestionare online, ce valorifică și susține competențele verzi și consumul redus de resurse.

Această metodă permite obținerea unei imagini sintetice, dar reprezentative asupra percepțiilor și nevoilor grupurilor țintă implicate.

Acţiunea a inclus următoarele activităţi concrete:

- conceperea chestionarului pornind de la mai multe variate propuse;
- implementarea chestionarului în platforma digitală;
- diseminarea invitației de completare a chestionarului către membrii grupului țintă;
- colectarea datelor;
- introducerea datelor în format electronic;
- procesarea datelor tabelare;
- raportarea;

Alegerea tipului de evaluare: **cantitativă** s-a realizat aşadar având la bază următoarele premise:

- Constrângerile Beneficiarului detaliate prin proiect;
- Resursele pe care le poate mobiliza analiza raportat la resursele alocate în această direcţie prin proiect;

Chestionarul aplicat a avut o dimensiune cantitativă pronunţată, cu întrebări închise pentru a uşura munca respondenţilor şi pentru a facilita centralizarea şi cuantificarea rezultatelor.
În chestionar a existat o singură întrebare cu răspuns deschis și anume: *17. Prin ce curs de formare ați dori să îmbunătățiți pregătirea dumneavoastră profesională? (vă rugăm să detaliați)*, scopul fiind acela de extindere a bogăţiei și sincerității răspunsurilor colectate. Acest item a fost inserat cu rolul de a aborda și latura calitativă, și-n urma analizei vom stabili dacă a fost o decizie corectă sau eronată.

În formularea întrebărilor s-a folosit un limbaj accesibil, clar și concis pentru a facilita înțelegerea unitară a cerințelor.
Numărul întrebărilor din chestionar a fost raportat la subiectul evaluării luându-se în calcul și evitarea unor aspecte, precum lungime și durată mare de aplicare, care ar fi determinat refuzul respondenților la completare.

POPULAȚIA - EȘANTIONARE
Acest studiu s-a bazat pe un număr de 70 chestionare colectate în perioada martie 2025 – august 2025.

Populația cercetării vizată în mod special a fost reprezentată de membrii grupului țintă. Aceștia au primit prin email o invitație, iar decizia de a o completa a fost o alegere personală, în acord cu respectarea drepturilor fundamentale.

Te invităm să fii parte din schimbare!

Fără date actualizate, nevoile angajaților rămân invizibile!

Fă-ți vocea auzită!

Hai să punem nevoile voastre pe listele de interese ale decidenților publici!

Dragi Angajați,

Evaluarea nevoilor de formare pentru cariere de succes și reușite în plan profesional este în plină desfășurare și avem nevoie de voi! Acum e momentul să vă faceți vocea auzită într-un demers al Regiunii sud-est, care își propune să contureze o imagine reală a nevoilor de formare.

Fiecare răspuns contează – pentru vizibilitate, pentru politici publice care reflectă realitatea din teren, pentru soluții și strategii aplicate.

Completarea chestionarului durează doar câteva minute, dar impactul poate dura ani!

Nu lăsa interesul tău pe dinafară!

Completează chestionarul și contribuie la schimbare, accesând linkul de mai jos:

https://inovativ.asvd.ro/chestionare-analize/

Conform situației cunoscute în perioadă au fost primite chestionare și de la angajați ce nu au avut calitatea de membrii ai grupului țintă și acest aspect nu contravine scopului analizei, motiv pentru care au fost luate în considerare.

GRAFICUL DERULĂRII SERVICIILOR DE EVALUARE

Graficul de derulare a activității s-a realizat în conformitate cu planificările din imeplementare, respectiv:

- Luna 1 – Luna 6 – conceperea chestionarului; implementarea acestuia pe platformă;
- Luna 7 – Luna 12 – diseminarea invitației și colectarea răspunsurilor;
- Luna 13 - centralizarea datelor și structurarea cuprinsului optim pentru raportul de evaluare;
- Luna 14 – Luna 15 - procesarea datelor și elaborarea raportului de evaluare

Centralizarea datelor implică codarea fiecărei variante de răspuns pentru a se permite centralizarea numerică a opțiunilor respondenților, care ulterior permit o reprezentare grafică a frecvenței răspunsurilor pentru fiecare întrebare din cadrul chestionarului.

Conform datelor generale, cei 70 respondenți, se distribuie astfel:

Denumire grup	Număr respondenți	Procent respondenți
Angajați	63	90%
Angajator	0	0%
Altele (persoane inactive; persoane aflate în căutarea unui loc de muncă)	7	10%
Total	70	100%

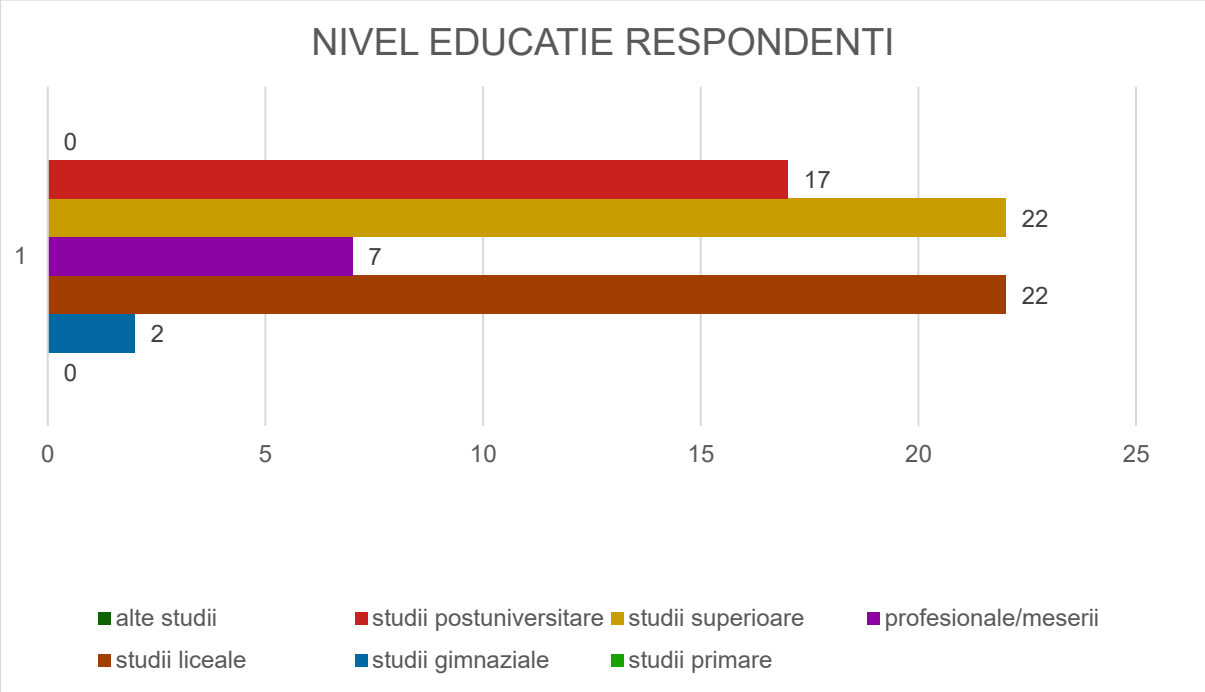
Localitate membru grup țintă	Număr respondenți	Procent respondenți
Regiunea sud est	66	94,29%
Alte regiuni	4	5,71%

Total	70	100%
Nivel de educație	**Număr respondenți**	**Procent respondenți**
ISCED 0 - 2	2	2,85%
ISCED 3 - 4	32	45,72%
ISCED 5 - 7	36	51,43%
Total	70	100%

DISTRIBUȚIE PE SEX	Număr respondenți	Procent respondenți
MASCULIN	27	38,57%
FEMININ	43	61,43%
Total	70	100%

CAPITOLUL III - ANALIZA DATE SPECIFICE DE CUNOAȘ

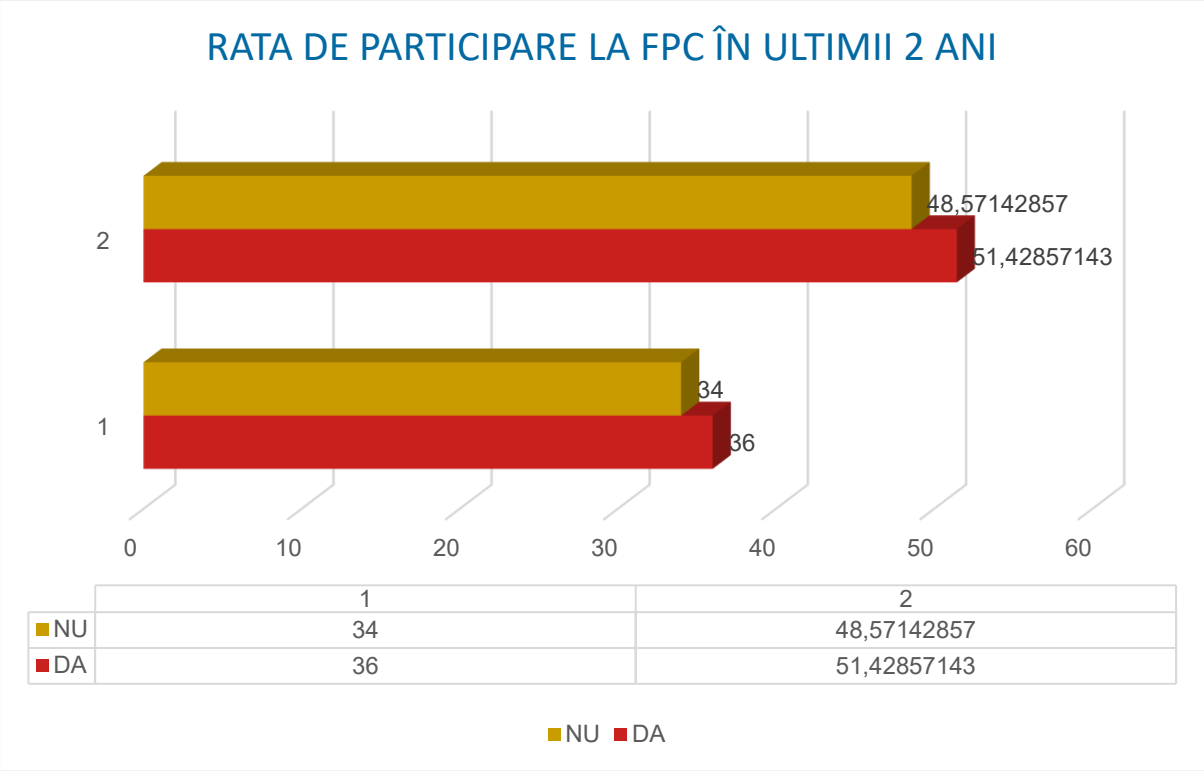
Item 6. Care este nivelul dumneavoastră de educație?



Datele din această întrebare evidențiază că majoritatea persoanelor ce au luat decizia să participe la proces au un nivel mediu și superior de educație. Distribuția indică preferințele majoritare și sugerează un nivel relativ omogen al gradelor de educație. Se observă că majoritatea respondenților au ales opțiunile centrale ale scalei, ceea ce reflectă un grad echilibrat de educație. Diferențele între extreme sunt vizibile, dar nu semnificative, semn că nu există polarizare puternică între răspunsuri. Răspunsurile confirmă o coerență generală a grupului în raport cu aspectele evaluate.

Rezultatele acestei întrebări sugerează o percepție predominant favorabilă și o abordare realistă a temei analizate. Participanții manifestă o înțelegere comună și o orientare către valori și comportamente echilibrate. Nu se observă deviații majore care să indice niveluri de educație semnificativ dezechilibrate. Așadar, graficul rezultat în urma răspunsurilor confirmă stabilitatea și coerența grupului în raport cu formarea profesională.

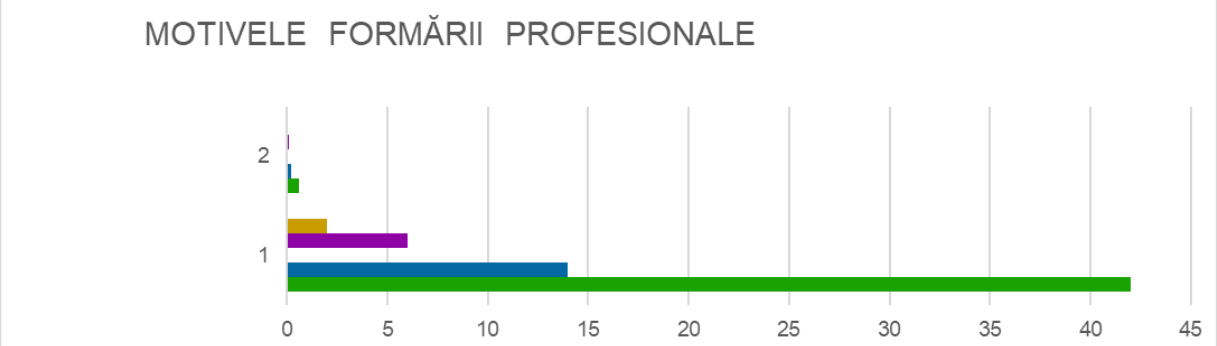
Item 7. Ați participat la cursuri de formare profesională în ultimii 2 ani?



Datele din acest grafic arată tendințele răspunsurilor oferite de participanți privind tema specifică acestui subiect. Distribuția indică preferințele majoritare și sugerează un nivel mediu de participare a respondenților la formare profesionala continuă. Se observă că puțin peste jumătate au participat sau au avut acces la FPC, ceea ce poate reflectă un nivel moderat și un grad echilibrat de instruire profesională. Diferențele între extreme sunt vizibile, dar nu semnificative, semn că nu există polarizare puternică între respondenți. Răspunsurile confirmă o coerență generală a grupului în raport cu aspectele evaluate.

Rezultatele acestei întrebări sugerează un nivel de instruire predominant ridicat și o abordare realistă a procesului. Chiar dacă participanții se împart în două categorii distincte, relativ echilibrate ca număr, manifestă o înțelegere comună și o orientare către valori și comportamente echilibrate. Așadar, graficul rezultat în urma chestionarului confirmă echilibrul între cele doua categorii de respondenți.

Item 8. Care este motivul principal pentru care ați dori să participați la cursuri de formare profesională? (alegeți unul)



	1	2
alte motive pentru formare	2	2,86%
interes personal	6	8,57%
cresterea salariului	0	0,00%
avansarea in cariera	14	20,00%
imbunatatirea abilitatilor	42	60,00%

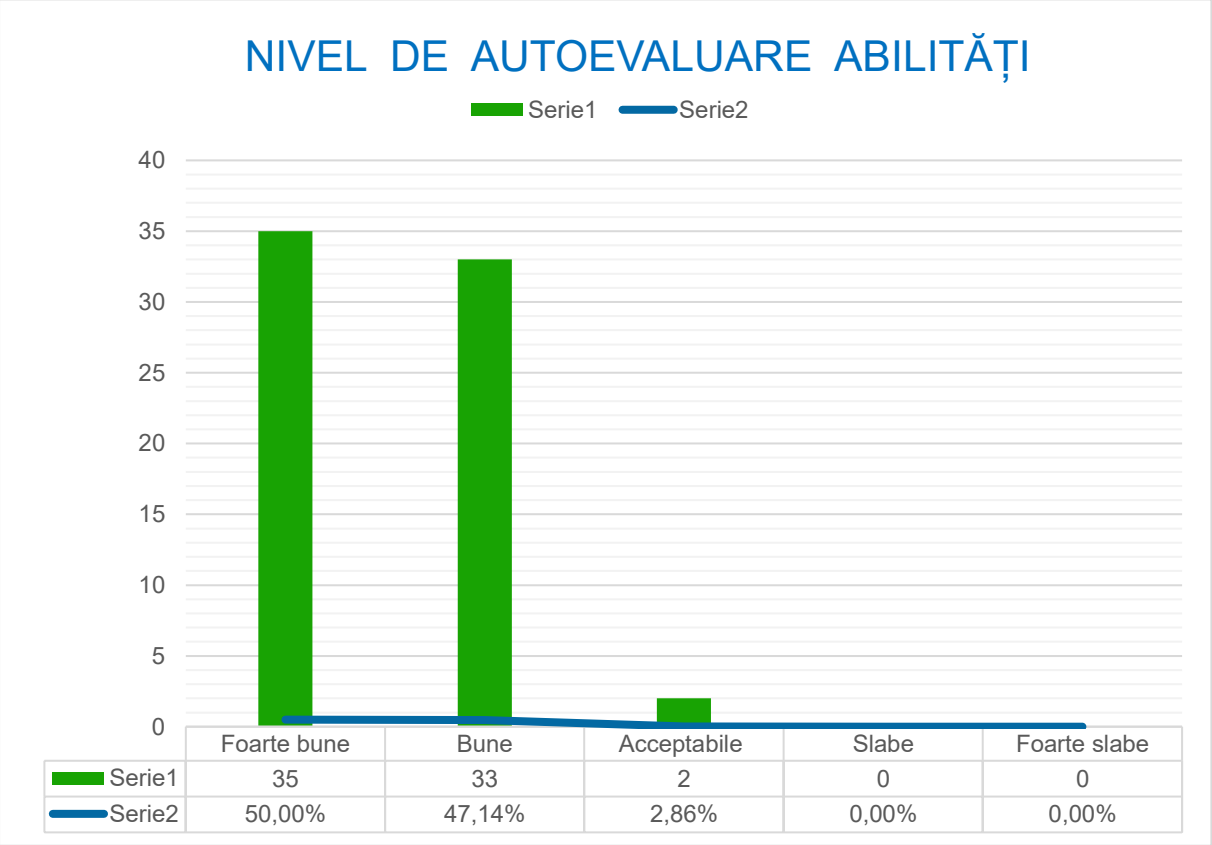
alte motive pentru formare ■ interes personal ■ cresterea salariului ■ avansarea in cariera ■ imbunatatirea abilitatilor

Datele arată tendințele răspunsurilor oferite de participanți privind tema specifică acestei întrebări. Distribuția indică preferințele majoritare și anume îmbunătățirea abilităților profesionale (60%) și sugerează pozitivitate si deschidere către profesia aleasă. Alt motiv important, in opinia respondenților, îl constituie avansarea în carieră (20%). Majoritatea consider oportună formarea profesională continuă.

Majoritatea respondenților percep nevoia de îmbunătățire și apreciază că organizația oferă un cadru potrivit pentru formare, dar așteaptă programe mai variate și mai adaptate nevoilor reale ale posturilor. Se poate concluziona că există o bază solidă de susținere a dezvoltării profesionale, însă aceasta trebuie completată prin diversificarea ofertelor de formare și prin facilitarea accesului efectiv la acestea.

La alte motive pentru formare, răspuns deschis, au existat doar 2 detalieri: Elector, formator; Tematică control. Răspunsurile fiind reduse cantitativ conținutul este irelevant.

Item 9. Cum evaluați abilitățile dumneavoastră tehnice relevante pentru locul de muncă?

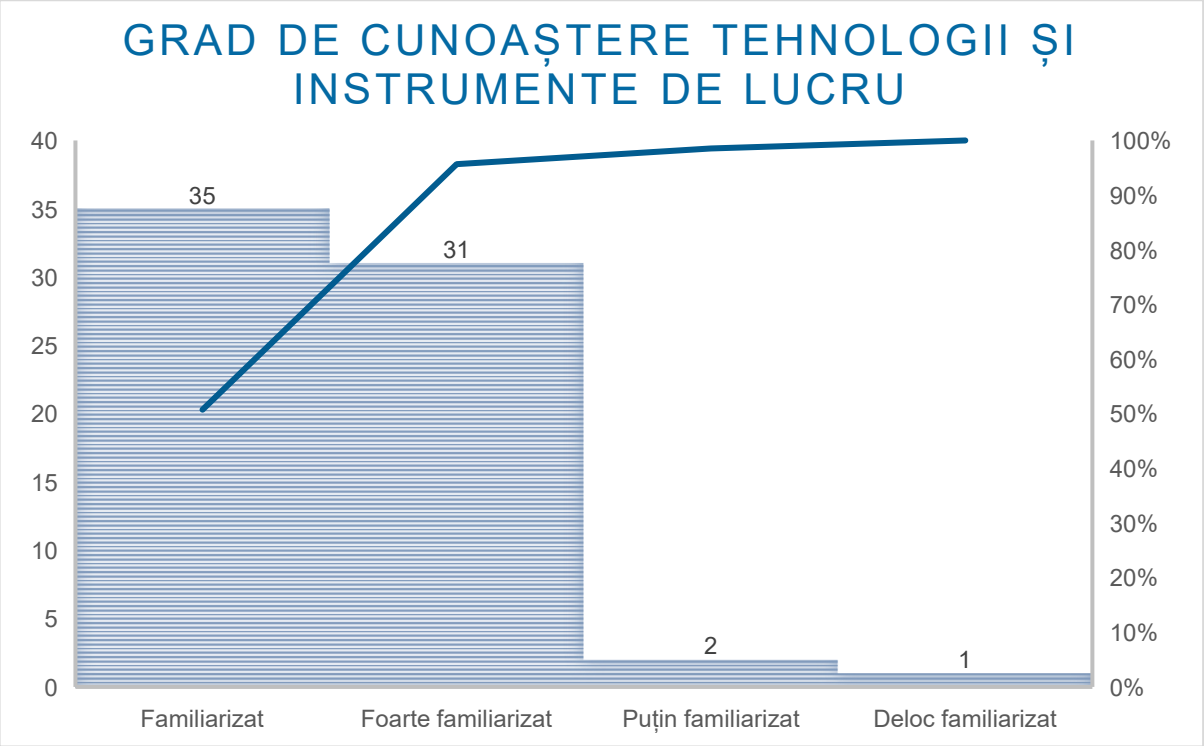


	Foarte bune	Bune	Acceptabile	Slabe	Foarte slabe
Serie1	35	33	2	0	0
Serie2	50,00%	47,14%	2,86%	0,00%	0,00%

Majoritatea respondenților se autoevaluează ca având abilități tehnice bune (47%) și foarte bune (50%), ceea ce reflectă un nivel solid de competență profesională. Doar un procent redus (aprox. 3%) se consideră la un nivel acceptabil, iar lipsa răspunsurilor negative indică încredere ridicată în propriile cunoștințe. Distribuția echilibrată între categoriile superioare arată că personalul are un nivel avansat de pregătire, fără discrepanțe semnificative între angajați.

Rezultatele confirmă o bază profesională puternică și o bună adaptare la cerințele postului, precum și stabilitate în competențele tehnice, ceea ce oferă premise bune pentru performanță și pentru formarea continuă pe domenii de specializare mai înalte.

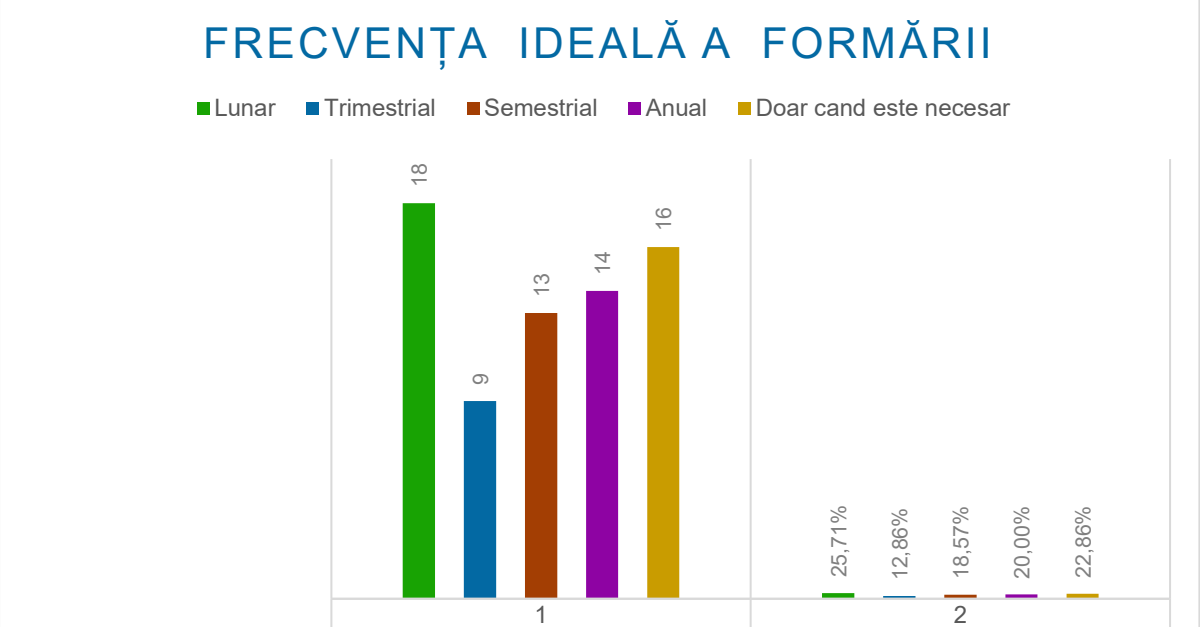
Item 10. Care este gradul de familiaritate cu tehnologiile și instrumentele utilizate în domeniul dumneavoastră?



Respondenții declară un nivel ridicat de familiaritate, 44% fiind „foarte familiarizați” și 50% „familiarizați”, ceea ce denotă un grad consistent de adaptare la tehnologiile utilizate în activitatea curentă. Doar 3% se consideră puțin familiarizați, iar 1% deloc, ceea ce plasează nivelul de competență tehnologică peste medie.

Gradul de digitalizare și utilizare a instrumentelor moderne este bine asimilat de personal. Se poate afirma că nivelul de pregătire tehnologică este adecvat cerințelor actuale, iar eforturile viitoare pot fi concentrate pe perfecționarea celor câțiva angajați cu nevoi suplimentare de formare.

Item 11. Cât de des considerați că ar trebui să vă actualizați cunoștințele în domeniul dumneavoastră?

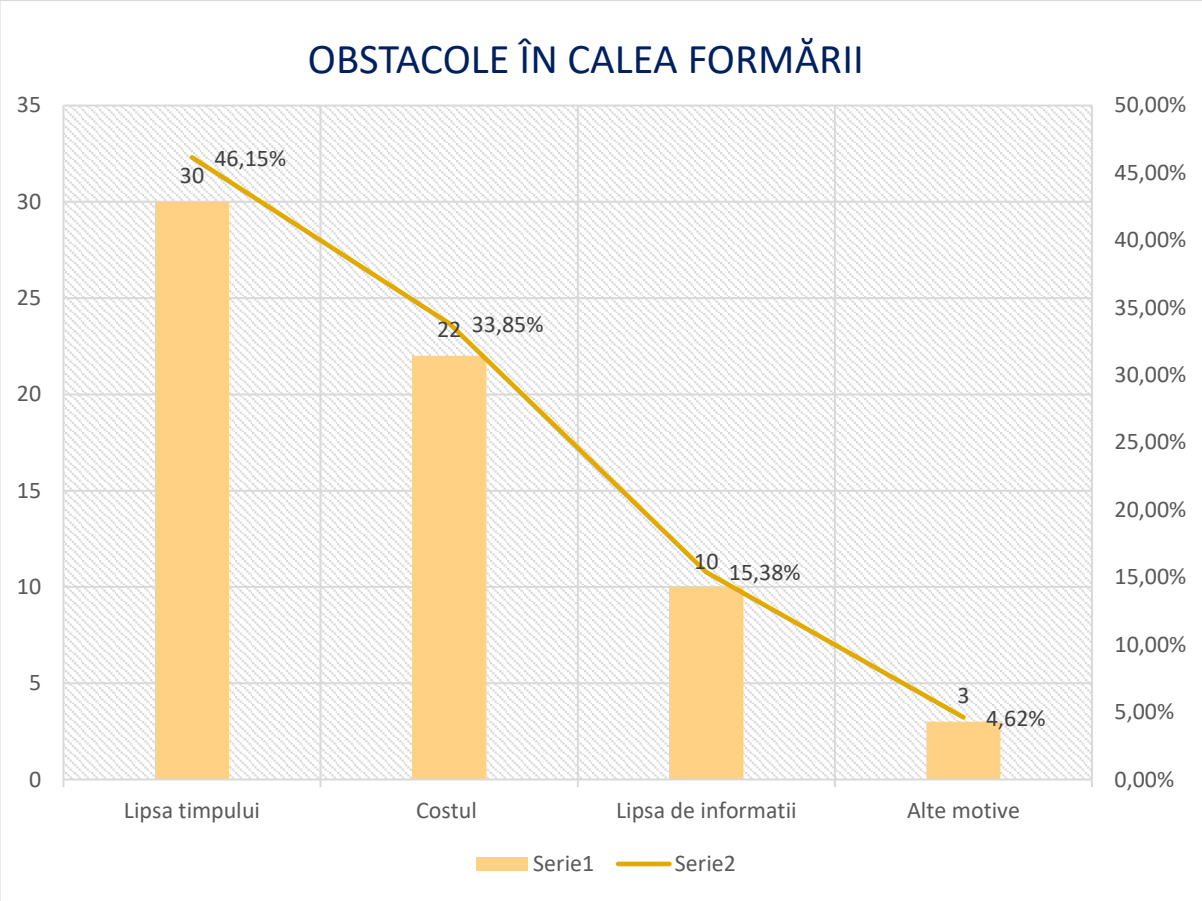


	1	2
Lunar	18	25,71%
Trimestrial	9	12,86%
Semestrial	13	18,57%
Anual	14	20,00%
Doar cand este necesar	16	22,86%

Peste un sfert dintre participanți (26%) consideră că actualizarea ar trebui făcută lunar, iar alți 18% optează pentru frecvența semestrială. Un procent similar (20%) consideră suficient un ritm anual, în timp ce restul preferă trimestrele ca perioadă de actualizare. Se observă o deschidere generală către formare continuă, cu accent pe actualizări regulate.

Majoritatea consideră importantă menținerea unui ritm constant de dezvoltare profesională. Preferința pentru actualizări lunare sau semestriale indică un nivel bun de conștientizare a schimbărilor din domeniu și a necesității de perfecționare continuă.

Item 12. Care este principalul obstacol în accesarea programelor de formare profesională pentru dumneavoastră?

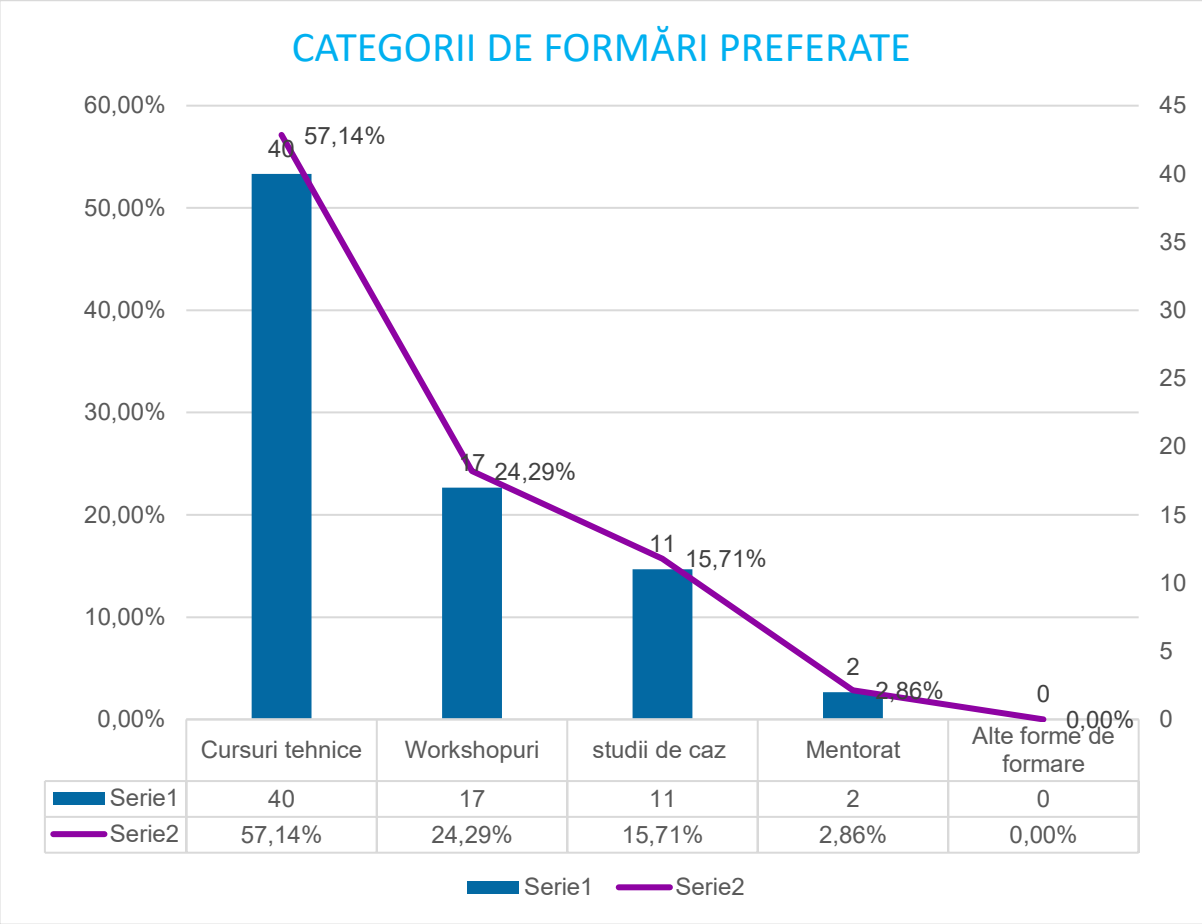


Cei mai mulți respondenți identifică lipsa de timp (46%) drept principala barieră, urmată de costul programelor (34%) și de lipsa de informații (15%). Un procent redus (4%) menționează alte motive. Distribuția sugerează că dificultățile sunt mai degrabă legate de organizarea resurselor și nu de lipsa motivației.

Accesul la formare profesională este limitat în principal de constrângeri de timp și costuri, aspecte ce pot fi remediate prin programe flexibile și sprijin logistic. O mai bună comunicare privind oportunitățile de formare ar putea crește participarea.

Alte justificări: Bugetul instituției; Documentele solicitate la înscriere; Nu reprezintă un obstacol.

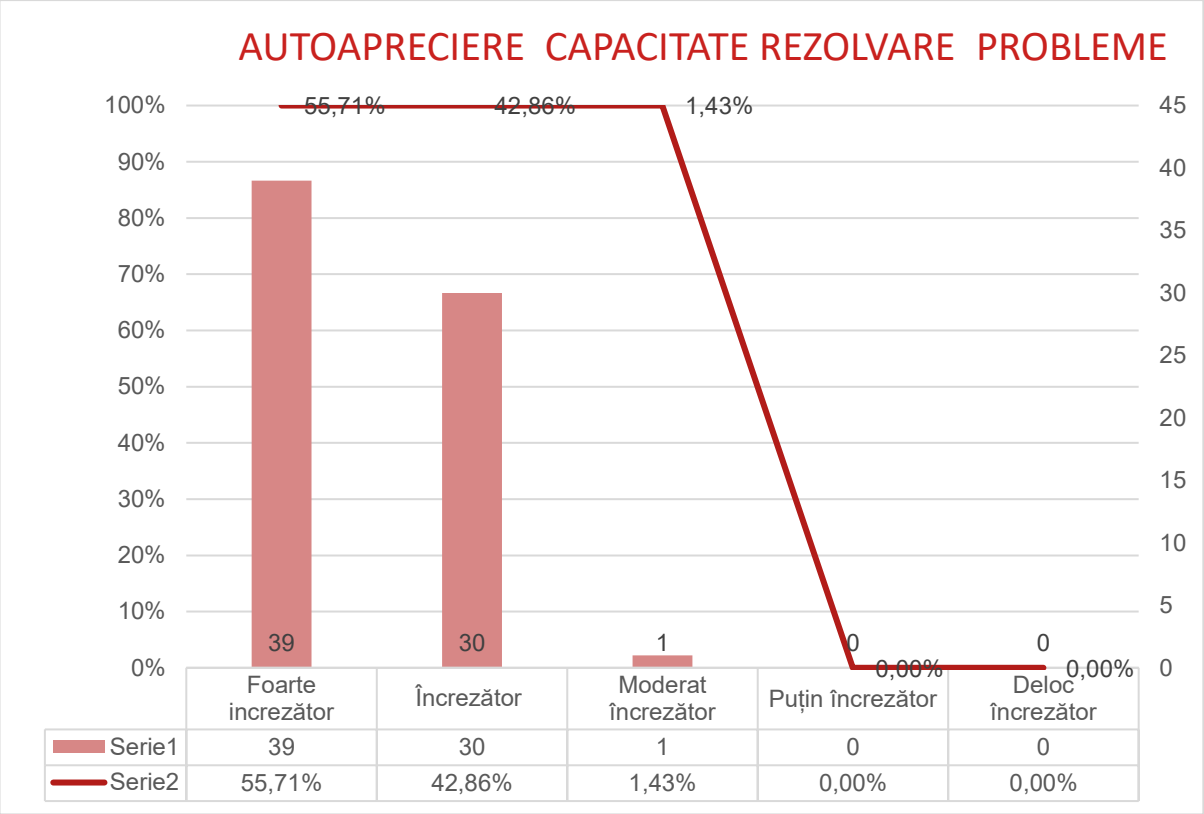
Item 13. Ce tip de formare considerați că ar fi cea mai utilă pentru dezvoltarea abilităților dumneavoastră? (alegeți unul)



Majoritatea participanților (57%) consideră cursurile tehnice ca fiind cea mai utilă formă de dezvoltare profesională. Workshopurile sunt preferate de 24%, iar studiile de caz de 15%. Doar 3% menționează mentoratul. Această distribuție relevă o orientare predominant practică, axată pe competențe aplicate.

Respondenții valorizează formările concrete și aplicate, ceea ce indică dorința de a dobândi competențe direct utilizabile în activitatea zilnică. Programele viitoare ar trebui să se concentreze pe module tehnice și aplicative, adaptate nevoilor reale ale locului de muncă.

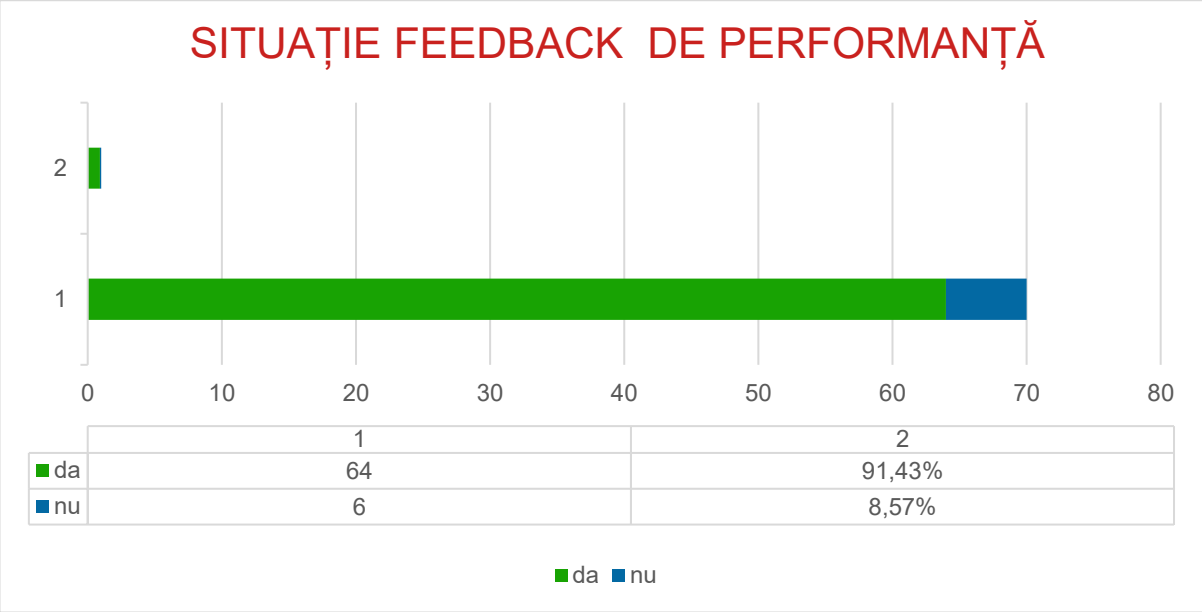
Item 14. Cât de încrezător sunteți în capacitatea dumneavoastră de a rezolva probleme complexe la locul de muncă?



Aproximativ 56% dintre respondenți se declară „foarte încrezători”, iar 43% „încrezători” în propriile capacități de a gestiona situații complexe. Doar 1% afirmă o încredere moderată, fără a exista răspunsuri negative. Acest rezultat reflectă un climat profesional matur și o bună stăpânire a competențelor analitice.

Echipa manifestă un nivel ridicat de siguranță în luarea deciziilor și în gestionarea provocărilor profesionale. Această încredere constituie un avantaj important în asigurarea performanței și stabilității organizaționale.

Item 15. Ați primit feedback constructiv în legătură cu performanța dumneavoastră profesională în ultimele 6 luni?

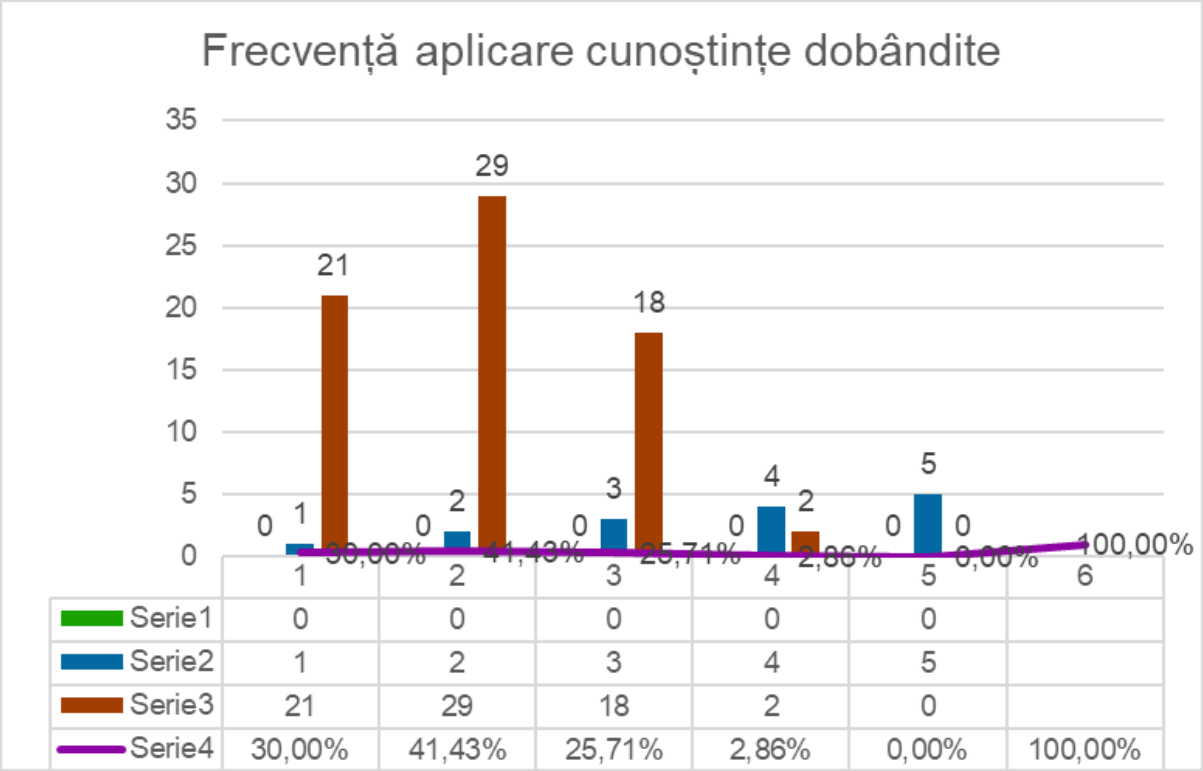


	1	2
da	64	91,43%
nu	6	8,57%

O proporție covârșitoare (91%) declară că a primit feedback constructiv în ultimele 6 luni, în timp ce doar 9% nu au beneficiat de acest proces. Aceste valori arată o cultură organizațională orientată către comunicare și dezvoltare profesională continuă.

Feedbackul este un element constant în dinamica organizațională, contribuind la îmbunătățirea performanței și la consolidarea relației dintre angajați și coordonatori. Menținerea acestei practici asigură progres și adaptabilitate în activitatea curentă.

Item 16. Cât de des considerați că ați avut ocazia să aplicați noile cunoștințe în activitatea dumneavoastră profesională?



Răspunsurile arată un grup profesional activ, care nu lasă informația „pe raft”. Cei mai mulți participanți afirmă că au reușit să folosească noile cunoștințe în mod constant, nu doar ocazional. Proporția dominantă este reprezentată de cei care aplică frecvent ceea ce învață, urmată de un segment semnificativ care o face chiar foarte des. Doar o parte foarte mică utilizează noile competențe doar sporadic, iar zona „niciodată” rămâne aproape goală.

Tabloul general sugerează angajați motivați, cu integrare reală a învățării în ritmul zilnic de lucru și cu o cultură profesională orientată spre evoluție.

17. Prin ce curs de formare ați dori să îmbunătățiți pregătirea dumneavoastră profesională? (vă rugăm să detaliați)

Acest item a fost cu răspuns liber, motiv pentru care au fost colectate opțiuni foarte variate. Mai jos enumerăm opțiunile primite, într-o formă grupată pe categorii similare:

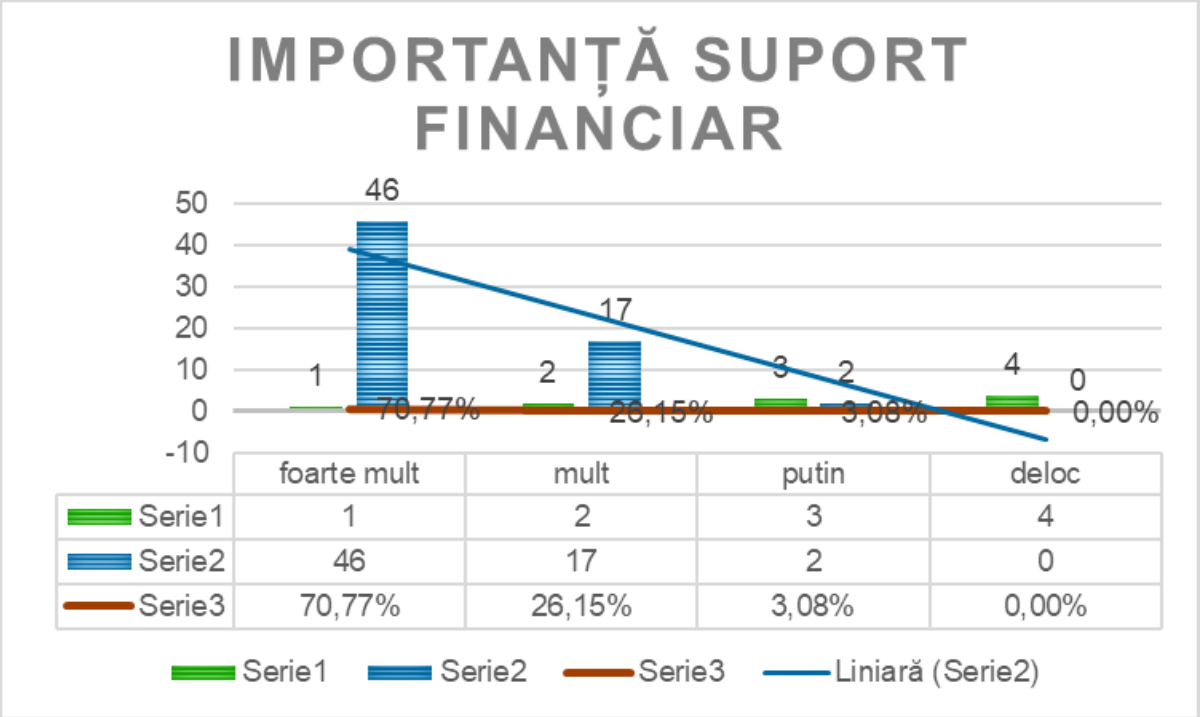
- *cursuri de calificare*
- *cursuri de perfectionare*
- *as dori sa lucrez de acasa*
- *în orice formă*
- *depinde. de exemplu am dorit foarte mult sa învăț sa lucrez de acasă să am un job online . sa am un mentor bun sa învăț tot ce se poate de la zero în privința unui job online welnes.*
- *haccp si gmp+*
- *formator*
- *mentoratul mi se pare o modalitate accesibilă prin care un viitor angajat poate căpăta cunoștințele necesare pentru o cât mai bună prestație la locul de muncă.*
- *dezvoltare personala*
- *pedagogie digitala*
- *engleza*
- *inspector resurse umane*
- *achizitii publice*
- *comunicare*
- *cursuri de informatica/calculatoare/digitalizare/ world, excel, microsoft*
- *dezvoltare profesională/soft skills*
- *contabilitate, resurse umane*
- *curs de sudor si operare calculator*
- *instalator de ventilare si conditionare a aerului*
- *referent resurse umane, secretariat,*
- *substante si amestecuri chimice*
- *raportarea esg*
- *cursuri tehnice*
- *inspector in domeniul securitatii si sanatatii in munca*

Așadar, răspunsurile la această întrebare conturează un interes ridicat pentru formare, dar cu direcții diferite. Mulți respondenți cer cursuri de calificare, perfecționare sau specializare, semn că își doresc competențe recunoscute oficial și o consolidare a statutului profesional. O altă parte se concentrează pe abilități digitale – Word, Excel, Microsoft Office, operator PC – ceea ce arată nevoia imediată de a lucra eficient cu instrumentele de bază ale oricărui job modern. Există și răspunsuri care indică dorința de reconversie sau lucru de acasă, ceea ce reflectă aspirații spre flexibilitate și schimbare în carieră.

Apar și interese specifice precum HACCP, GMP+, resurse umane, contabilitate sau formator, de la persoane care știu exact încotro vor să se îndrepte. În paralel, câțiva respondenți sunt deschiși la „orice curs gratuit” ori „orice curs de lucru în echipă”, ceea ce arată disponibilitate, dar și lipsa unei direcții clare.

Ansamblul răspunsurilor descrie o comunitate diversă, dar motivată, care vede formarea profesională ca pe o oportunitate reală – fie pentru îmbunătățirea performanței actuale, fie pentru un nou început.

18. Cât de mult ar conta pentru dumneavoastră dacă angajatorul ar oferi suport financiar pentru formare profesională?

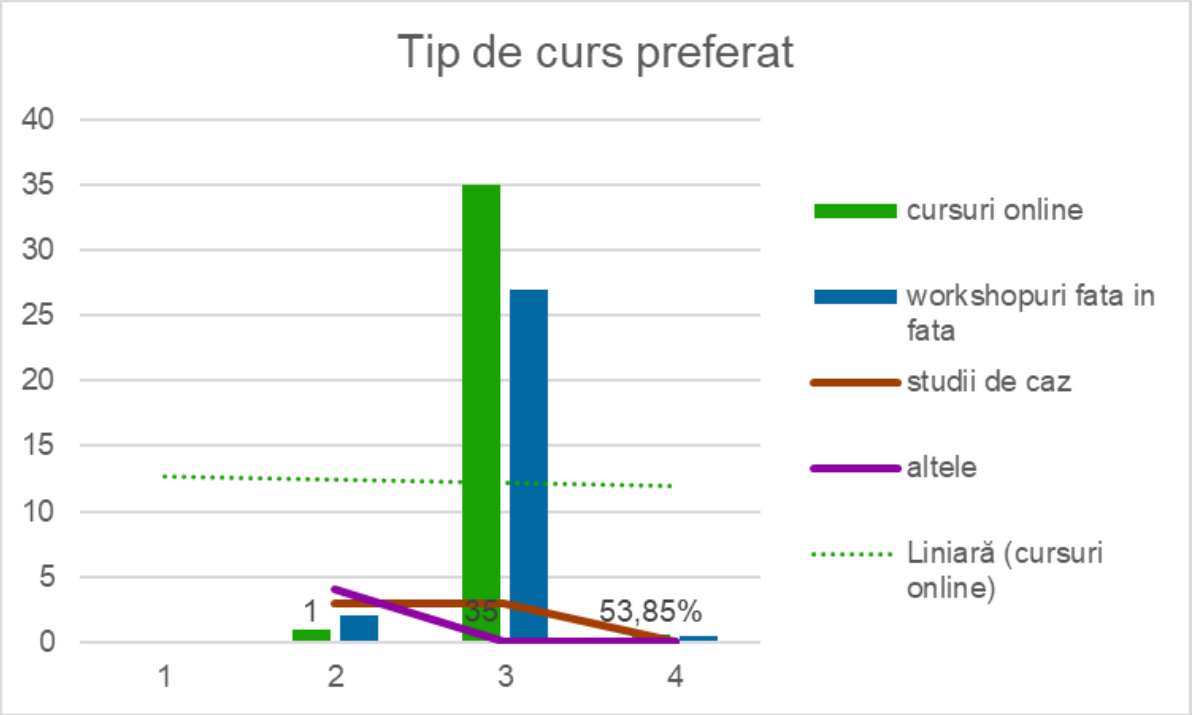


Aici răspunsurile sunt clare și consistente. Majoritatea se plasează în zona „foarte mult” și „mult”. Practic, acest item spune fără echivoc că oamenii valorizează sprijinul instituțional pentru formare – nu doar ca bonus, ci ca element important pentru confortul profesional, motivație și performanță.

Există câțiva respondenți care au indicat „puțin”, dar proporția lor este foarte mică. Asta arată că lipsa interesului pentru dezvoltare profesională este excepția, nu regula.

Interpretarea de ansamblu: angajații percep investiția în dezvoltarea lor ca un semnal de respect, stabilitate și recunoaștere. Iar dacă această susținere lipsește, ea se simte imediat în nivelul lor de implicare.

19. Care metodă de învățare preferați?



Structura răspunsurilor arată două direcții clare:

Cursurile online sunt opțiunea dominantă. Flexibilitatea și accesibilitatea par să fie argumentele forte care convin majoritatea. Ritmul propriu, lipsa deplasărilor și posibilitatea de a învăța în momentele proprii sunt avantaje evidente.

Workshop-urile față în față ocupă un loc secund, dar important. Ele rămân apreciate, în special pentru dinamica și interacțiunea directă pe care formarea online nu o poate reproduce la fel.

Apar și răspunsuri punctuale legate de „studii de caz” sau „altele”, însă ele sunt marginale și nu schimbă direcția generală.

În esență, preferințele indică o orientare clară spre formare modernă, digitală, completată de întâlniri practice atunci când e nevoie de aplicare concretă.

CONCLUZII GENERALE

Analiza realizată în cadrul proiectului „Pași spre succes pentru oameni ocupați” confirmă existența unor nevoi reale de formare profesională continuă, în special în domeniile digital, comunicare și managementul timpului. Nivelul de educație al respondenților constituie o premisă favorabilă pentru participarea la programe de învățare, dar accentuează necesitatea adaptării ofertei de formare la profilul divers al participanților.

Pentru creșterea specificității cursurilor vizate de angajați și angajatori Itemul 17 va fi revizuit în sensul definirii unor module concrete de FPC. De asemenea se va concepe, publica și aplica un chestionar specific dedicat angajatorilor.

Proiectul contribuie astfel la obiectivele Programului Educație și Ocupare, sprijinind dezvoltarea competențelor transversale și creșterea adaptabilității forței de muncă din regiune.

Anexa 1 – Draft Chestionar de evaluare

Acest material a fost realizat cu sprijinul Uniunii Europene.
Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Material realizat în cadrul proiectului: PAȘI SPRE SUCCES PENTRU OAMENI OCUPAȚI_SMIS 300633

Editat de:

ASOCIAȚIA VALORI DOBROGENE https://asvd.ro contact@asvd.ro	ASOCIAȚIA CENTRUL REGIONAL PENTRU CONSULTANȚĂ ȘI FORMARE PROFESIONALĂ https://procurs.ro office@procurs.ro

Noiembrie 2025