

RAPORT

privind consultarea cu angajatorii absolvenților programului de Teologie adventistă pastorală ai Universității Adventus din Cernica

septembrie-octombrie 2025

Prezentul raport cuprinde analiza răspunsurilor administratorilor principalelor instituții care angajează absolvenți ai Programului Teologie adventistă pastorală (TP), Universitatea Adventus, la Chestionarul – Absolventul de teologie adventistă în opinia angajatorului.

Obiectivul analizei: identificarea nevoilor și opiniilor angajatorilor cu privire la calificarea/profesia de pastor, nevoia de personal calificat, competențele profesionale urmărite, pregătirea absolvenților UA.

Temele abordate în analiză sunt:

1. Recrutarea personalului calificat
2. Competențe și performanțe în activitatea profesională urmărite de angajatori
3. Percepția nivelului de pregătire al absolvenților
4. Estimarea numărului de posturi disponibile în următorii 5-10 ani

Informații privind culegerea datelor:

Instrumentul: Chestionarul - Absolventul de teologie adventistă în opinia angajatorului, administrat cu ajutorul programului Google Docs (Anexa 1), și aplicat în perioada septembrie-octombrie 2025. Link: https://docs.google.com/forms/d/1PD8hYjKmYobueGRi4WJ-_cEC3XAKWFQf_AI8tkuYhRA/previewResponse

Respondenți: Reprezentanții din conducerea celor 8 instituții care au printre angajați absolvenți TP. Invitațiile de completare au fost transmise atât electronic cât și telefonic.

I. Date de identificare ale instituției

Întrebarea 1. Denumirea instituției și localitatea

Întrebarea 2. Persoana de contact și funcția ocupată

Angajatori consultați în cadrul sondajului:

1. Uniunea de Conferințe a Bisericii Adventiste din România
2. Conferința Moldova
3. Conferința Muntenia
4. Conferința Banat
5. Conferința Transilvania de Sud

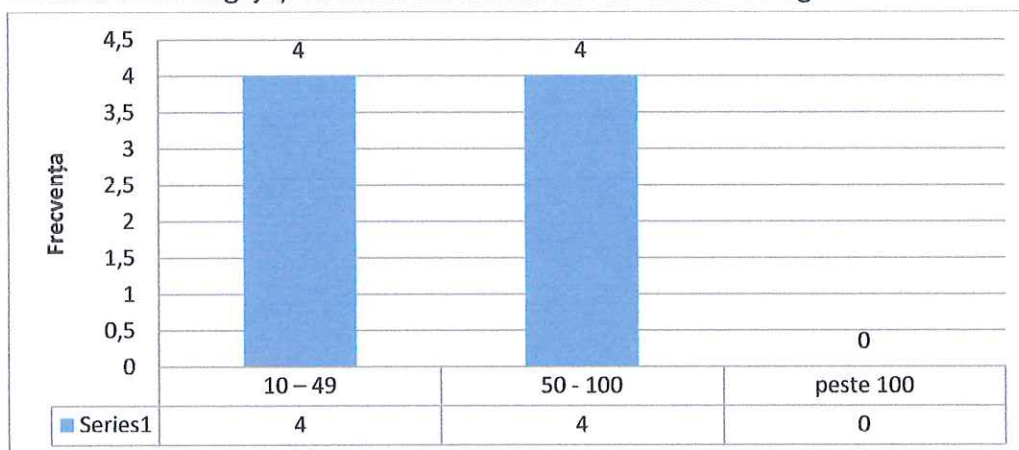
6. Conferința Transilvania de Nord
7. Conferința Oltenia
8. Centrul Media Adventist

Întrebarea 3. Domeniul de activitate:

Toate aceste Instituții fac parte din categoria de Organizație non-profit sau biserică.

Întrebarea 4: Numărul de angajați cu studii universitare în domeniul teologic

Figura 1. Numărul de angajați cu studii universitare în domeniul teologic

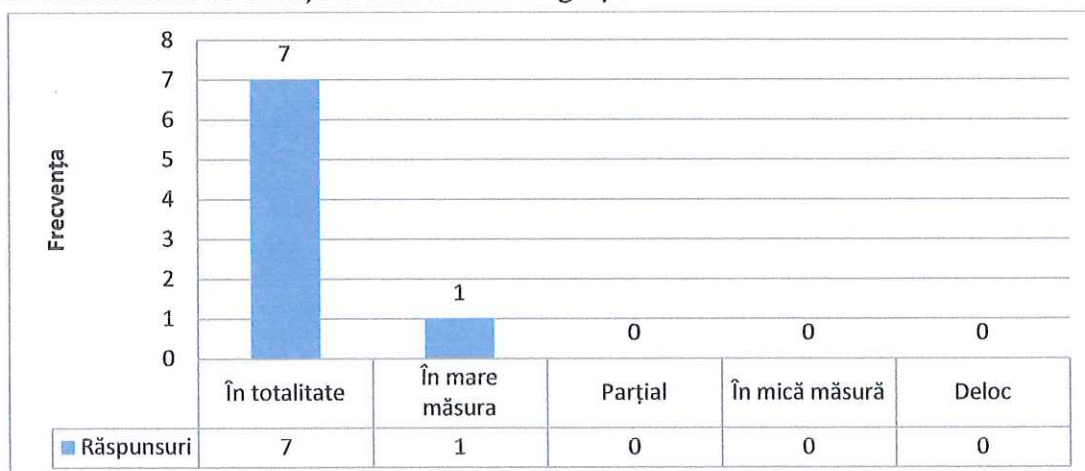


Din cele 8 instituții consultate, 4 au 10-49 de angajați cu studii universitare în domeniul teologic, 4 au între 50-100.

II. Recrutarea personalului calificat

Întrebarea 5: În ce măsură considerați că un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de licență în domeniul teologie pastorale??

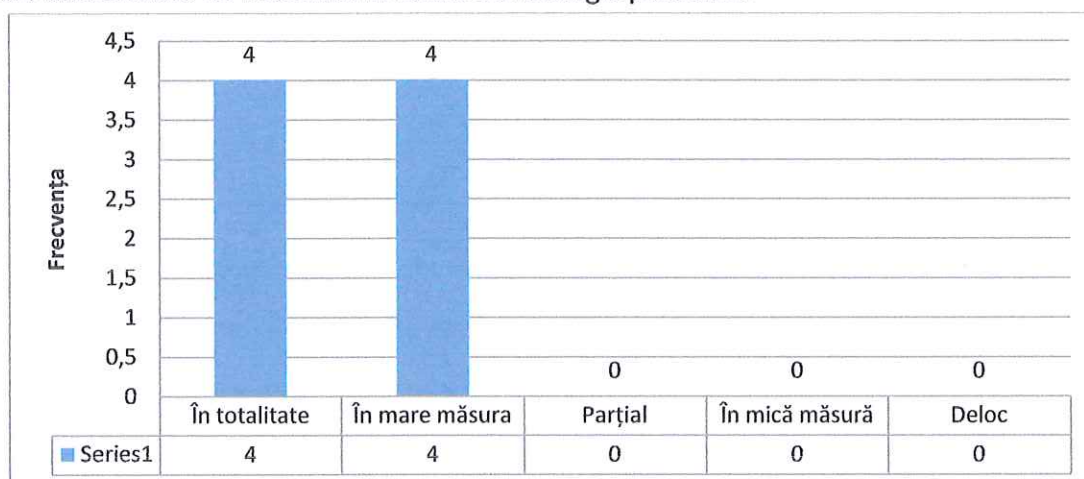
Figura 2. Măsură în care se consideră că un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de licență în domeniul teologie pastorale



Toți respondenții sunt pe deplin de acord că un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de licență în domeniul teologiei pastorale, dintre care 7 în totalitate, iar 1 în mare măsură.

Întrebarea 6. În ce măsură considerați ca un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de masterat în domeniul teologiei pastorale?

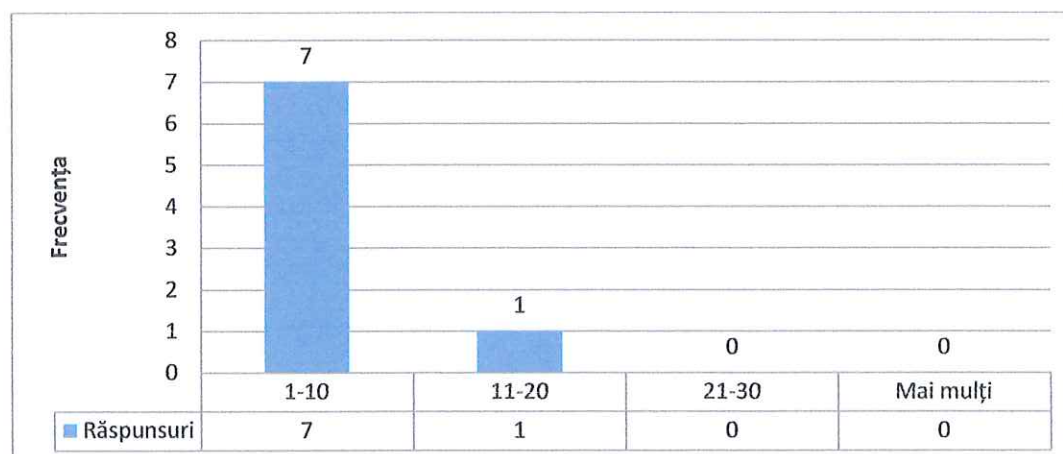
Figura 3. Măsură în care se consideră că un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de masterat în domeniul teologiei pastorale



Toți respondenții apreciază că un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de masterat în domeniul teologiei pastorale, dintre care 4 în totalitate, iar 4 în mare măsură.

Întrebarea 7. Câți absolvenți ai UA, calificați în teologie pastorală adventistă ați angajat în ultimii 5 ani?

Figura 4. Numărul absolvenți ai UA, calificați în teologie pastorală adventistă angajați în ultimii 5 ani

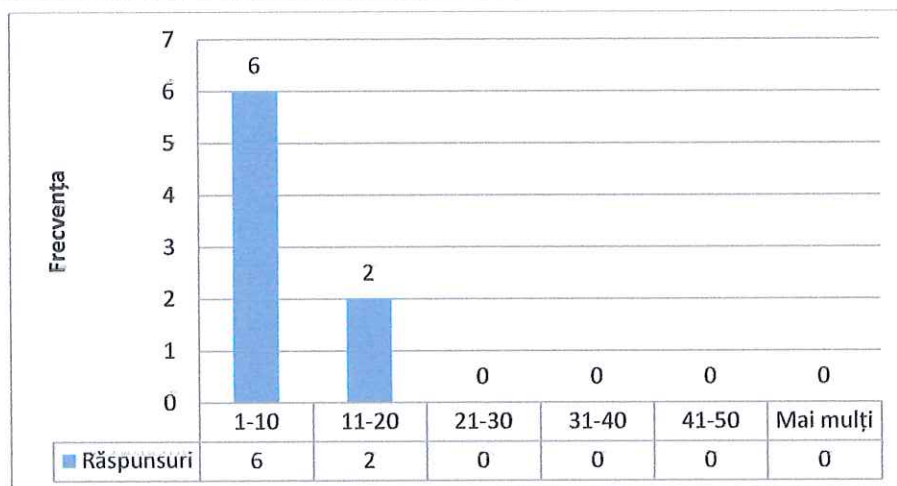


La întrebarea *Câți absolvenți ai UA, calificați în teologie pastorală adventistă ați angajat*

În ultimii 5 ani?, 7 au răspuns că au angajat între 1-10 absolvenți, iar 1 între 11-20.

Întrebarea 8. Care este numărul de pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă de care veți avea nevoie în următorii 5 ani ?

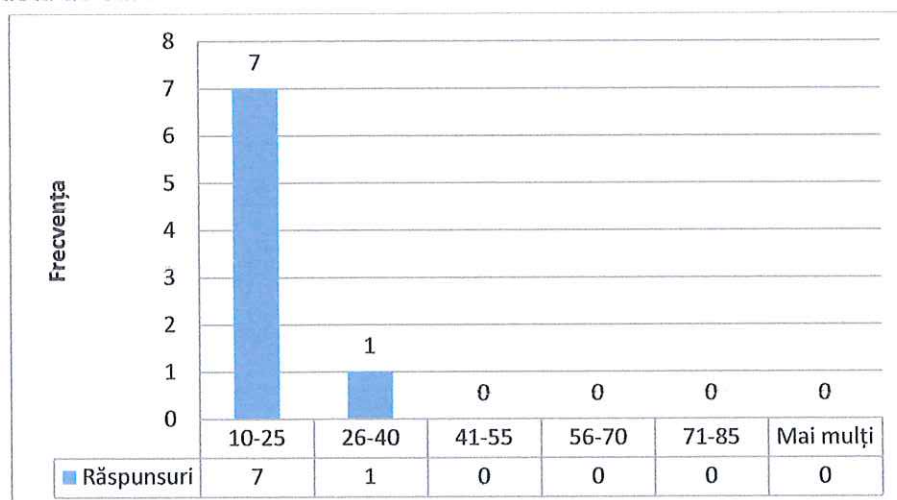
Figura 5. Numărul de pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă de care va fi nevoie în următorii 5 ani



Din cei 8 respondenți 6 vor avea nevoie în următorii 5 ani de 1-10 pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă, iar 2 de 11-20.

Întrebarea 9. Care este numărul de pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă de care veți avea nevoie în următorii 10 ani ?

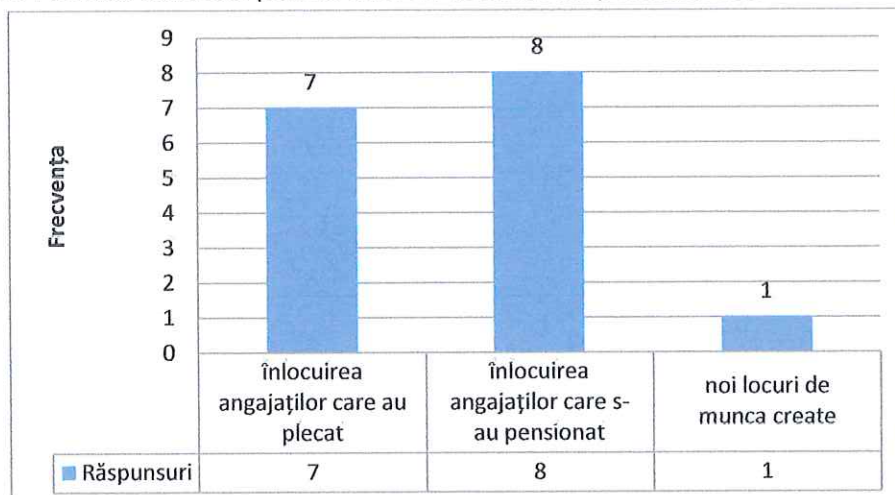
Figura 6. Numărul de pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă de care va fi nevoie în următorii 10 ani



În următorii 10 ani, 7 angajatori vor avea nevoie între 10 și 25 pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă, iar unul între 26 și 40.

Întrebarea 10. Motivul/motivele pentru care veți avea nevoie de personal nou este/sunt:

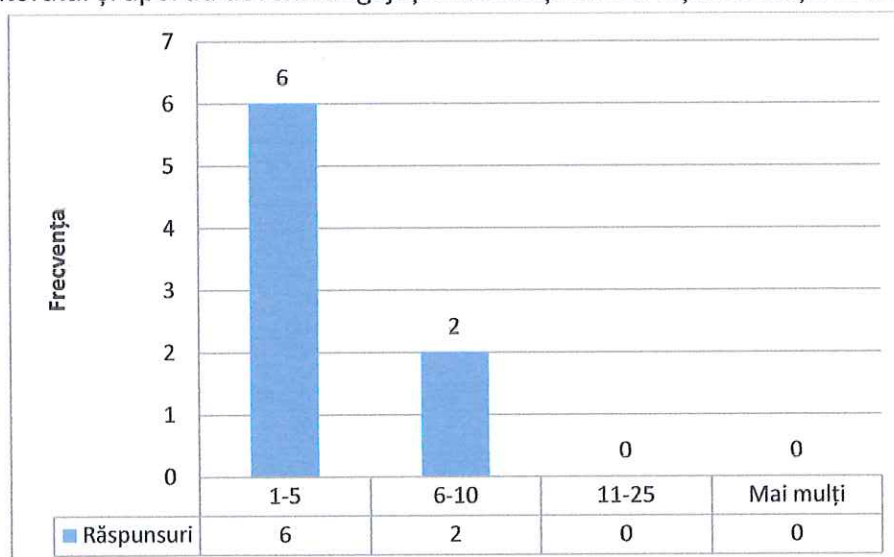
Figura 7. Motivul/motivele pentru care va fi nevoie de personal nou



Primul motiv (8 răspunsuri) pentru care angajatorii au nevoie de personal nou este înlocuirea angajaților care s-au pensionat, urmat de înlocuirea angajaților care au plecat (7 răspunsuri), iar pe ultimul loc (un răspuns) este crearea de noi locuri de muncă.

Întrebarea 11. Câți dintre studenții care și-au derulat stagiul de practică în Conferința/instituția dumneavoastră au devenit angajații dumneavoastră în ultimii 5 ani?

Figura 8. Numărul studenților care și-au derulat stagiul de practică în Conferința/instituția angajatorului și apoi au devenit angajați în aceeași Conferința/instituție în ultimii 5 ani

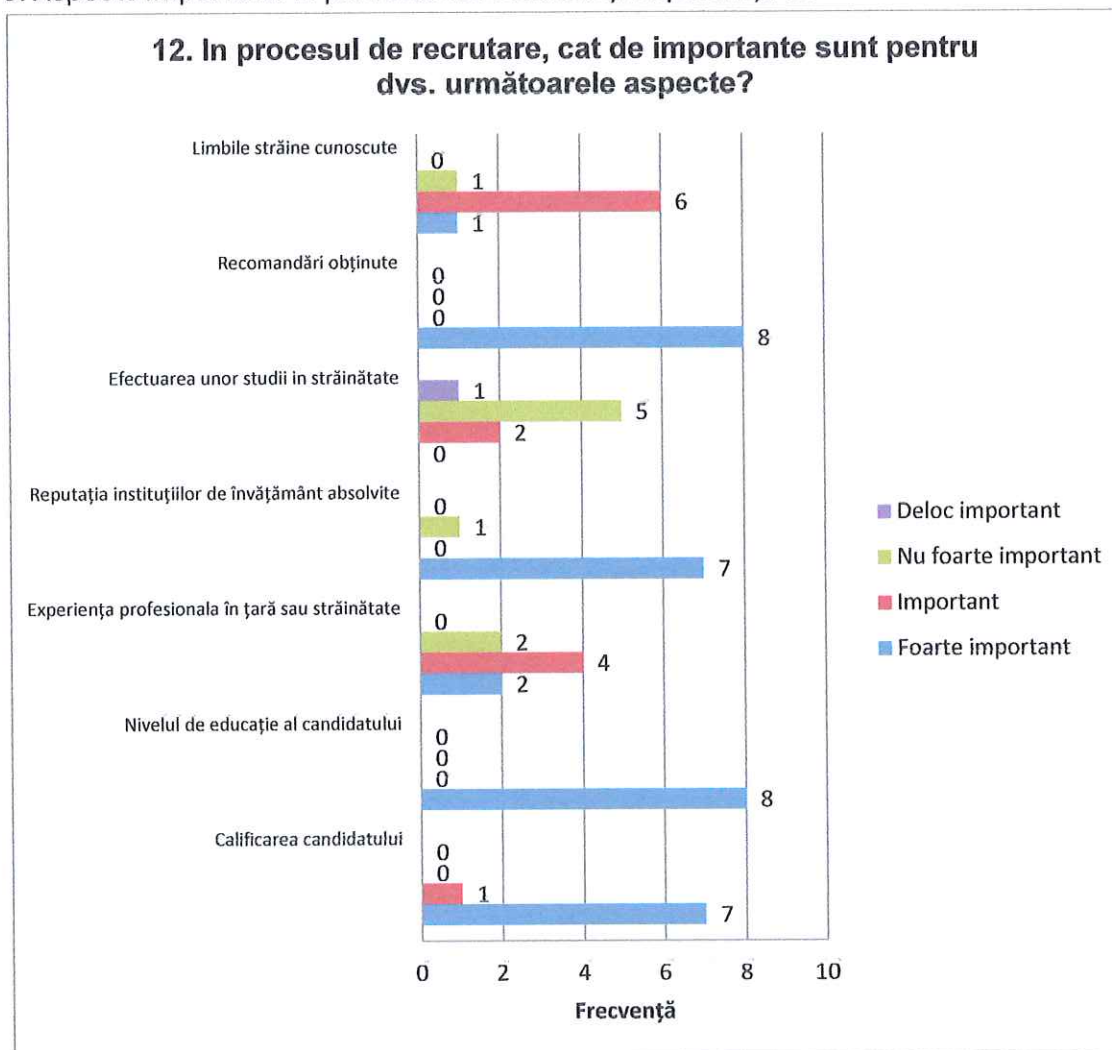


Majoritatea (6 respondenți) declară că 1-5 studenți care și-au derulat stagiul de practică au fost angajați, iar 2 apreciază că au fost 6-10. Acest lucru se explică prin faptul că majoritatea studenților efectuează practica de specialitate în Conferința Muntenia, cea mai apropiată de

sediul Universității.

Întrebarea 12. În procesul de recrutare, cât de importante sunt pentru dvs. următoarele aspecte?

Figura 9. Aspecte importante în procesul de recrutare și importanța lor



În procesul de recrutare, cele mai importante sunt **Nivelul de educație al candidatului** și **Recomandări obținute** (toți cei 8 respondenți le consideră foarte importante), urmat de **Calificarea candidatului** (cu 7 răspunsuri – foarte important și un răspuns – important) și **Reputația instituțiilor de învățământ absolvite** (cu 7 răspunsuri – foarte important și un răspuns – nu foarte important). **Experiența profesională** cu 2 răspunsuri – foarte important, 4 – important și 2 – nu foarte important. **Limbile străine cunoscute** cu 1 răspunsuri important, 6 – important și 1 nu foarte important. Pe ultimul loc se situează **Efectuarea unor studii în străinătate** cu 2 răspunsuri important, 5 nu foarte important și 1 deloc important.

Întrebarea 13. Cum evaluați caracteristicile/abilitățile generale ale studenților stagiați/

practicanți/ absolvenților de teologie pastorală pe care i-ați supervizat/angajat?

Figura 10.a Evaluarea caracteristicilor/abilităților generale ale studenților stagiați/ practicanți/ absolvenților de teologie pastorală care au fost supervizați/angajați

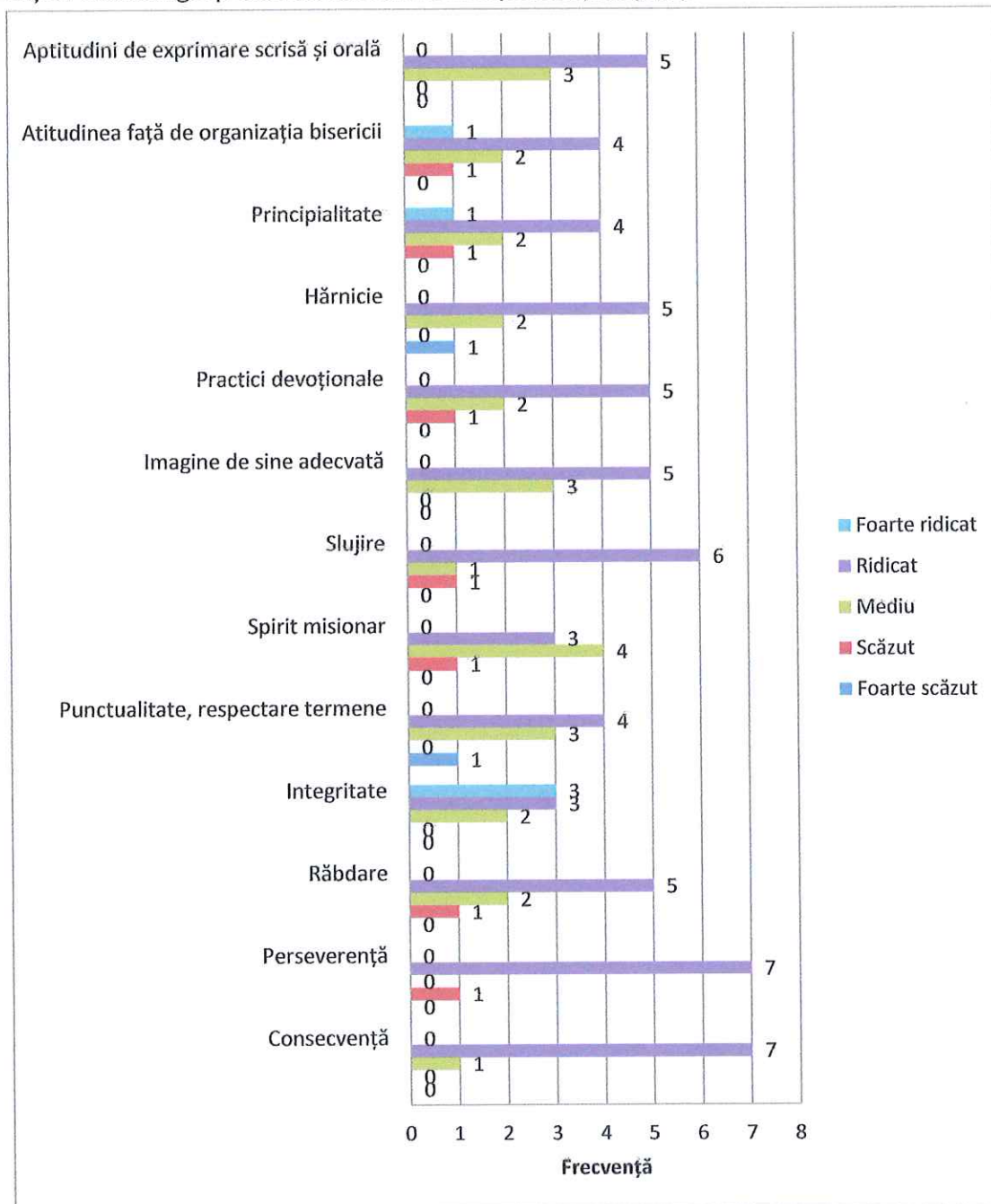


Figura 10.b Evaluarea caracteristicilor/abilităților generale ale studenților stagiați/ practicanți/ absolvenților de teologie pastorală care au fost supervizați/angajați

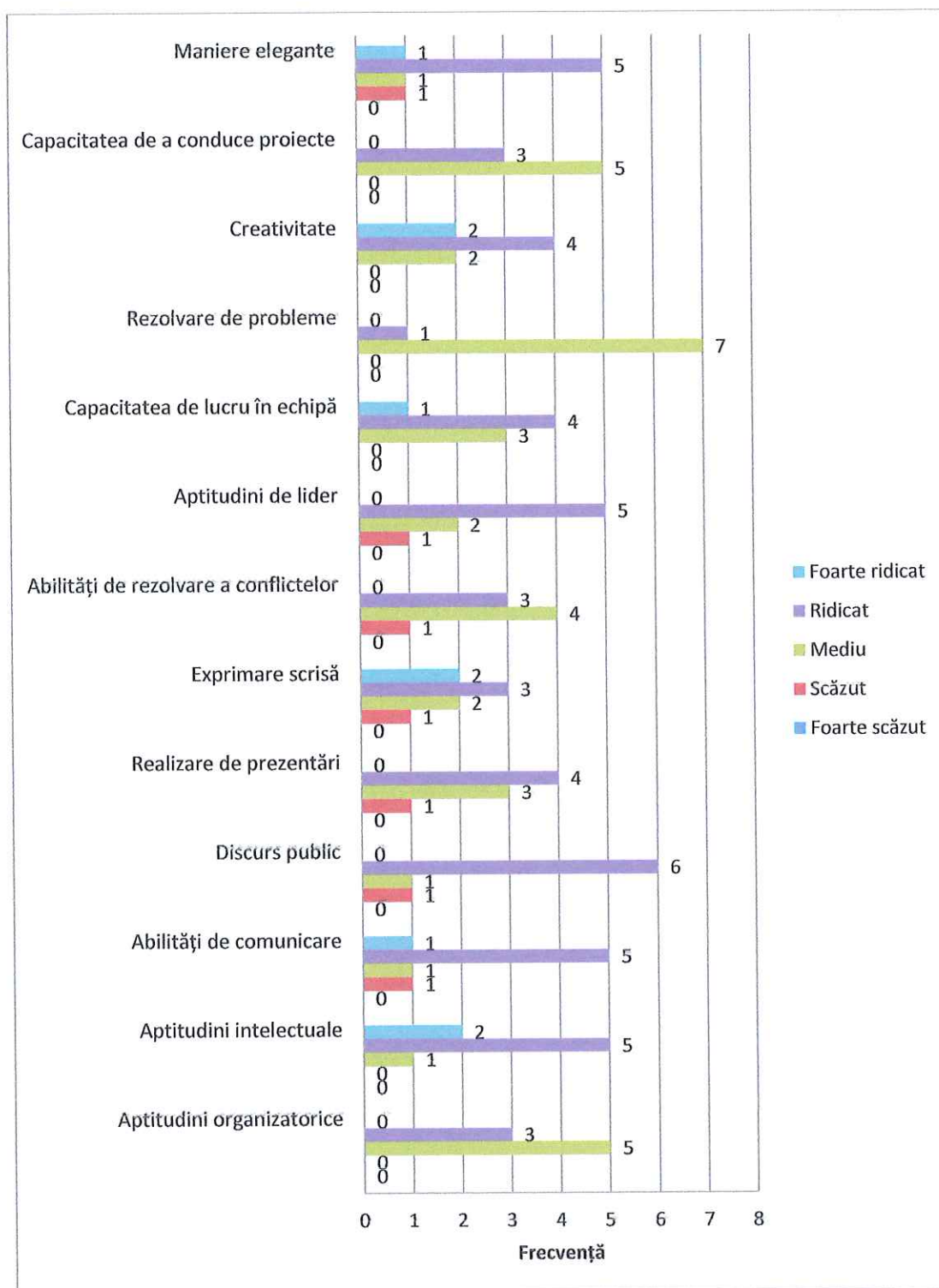
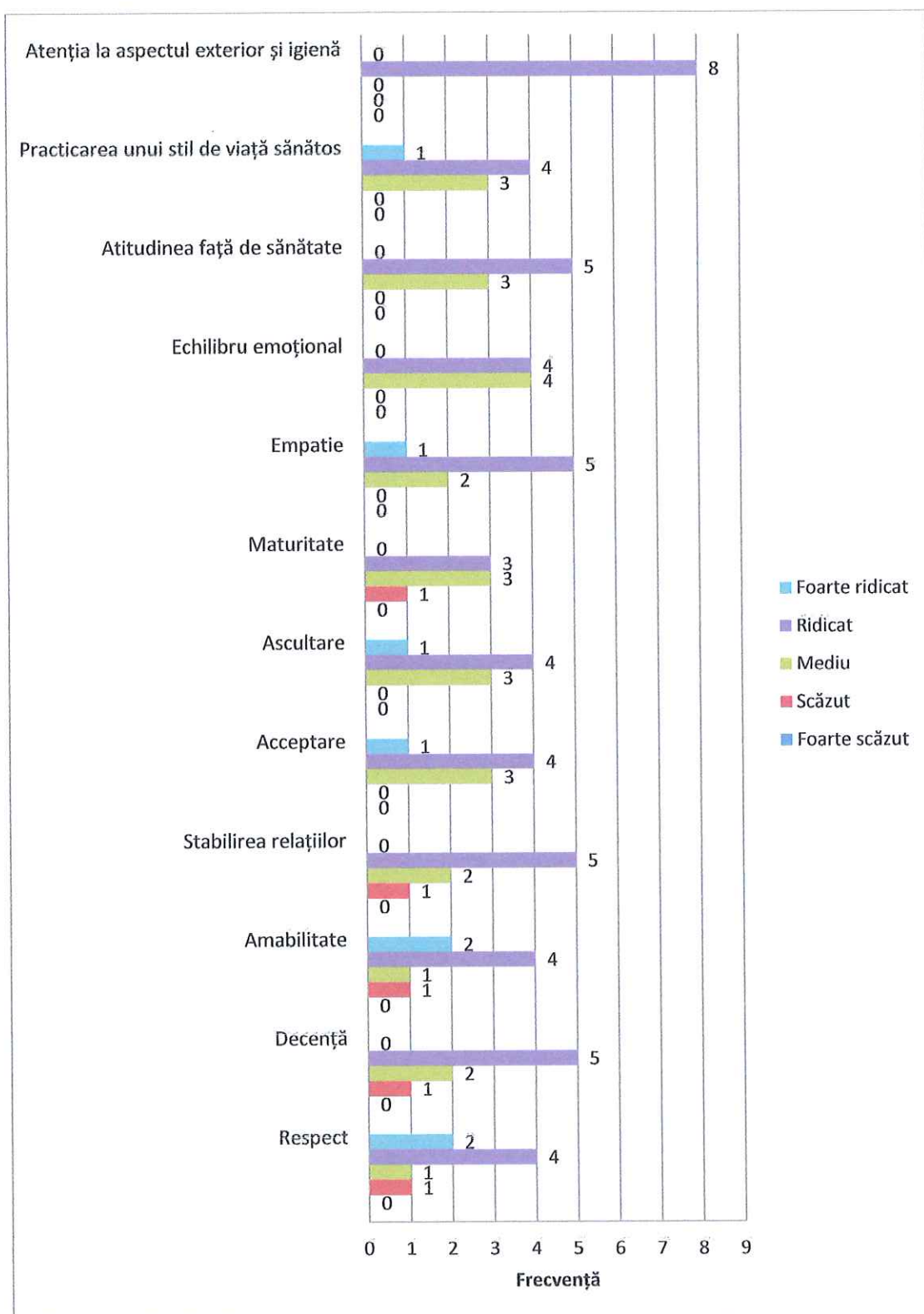


Figura 10.c Evaluarea caracteristicilor/abilităților generale ale studenților stagieri/ practicanți/ absolvenților de teologie pastorală care au fost supervizați/angajați



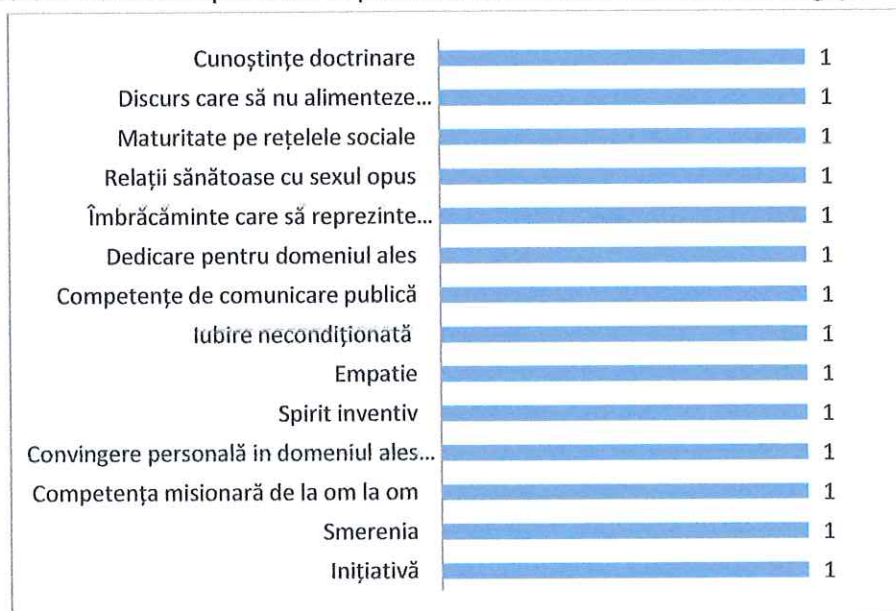
Cele mai apreciate caracteristici/abilități generale ale studenților stagiaari/ practicanți/

absolvenților de teologie pastorală care au fost supervizați/angajați sunt:

- Integritate
- Aptitudini intelectuale
- Creativitate
- Atenția la aspectul exterior și igienă
- Consecvență
- Respect
- Amabilitate
- Empatie
- Perseverență
- Abilități de comunicare
- Exprimare scrisă
- Capacitatea de lucru în echipă
- Maniere elegante
- Acceptare
- Ascultare
- Practicarea unui stil de viață sănătos

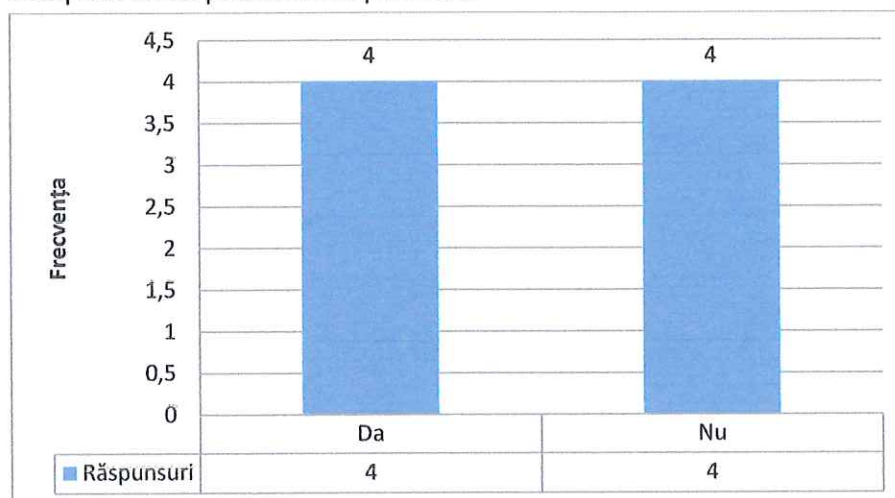
Întrebarea 14. Ce alte abilități și competențe (în plus față de cele menționate în acest chestionar) considerați că sunt importante în procesul de recrutare a unui nou angajat ?

Figura 11. Alte abilități și competențe (în plus față de cele menționate în acest chestionar) considerate că sunt importante în procesul de recrutare a unui nou angajat



Întrebarea 15. Considerați că întâmpinați dificultăți în identificarea și angajarea unor persoane competente, pregătite și compatibile cu posturile disponibile în instituția dvs. ?

Figura 12. Existența dificultăților în identificarea și angajarea unor persoane competente, pregătite și compatibile cu posturile disponibile?

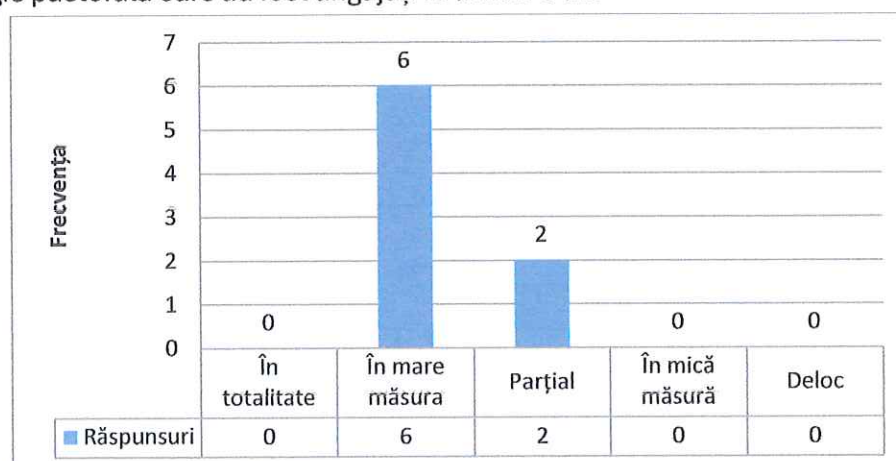


Jumătate dintre respondenți, 4 din 8, au recunoscut că întâmpină dificultăți în identificarea și angajarea unor persoane competente, pregătite și compatibile cu posturile disponibile în instituția lor, iar ceilalți 4 susțin că nu au dificultăți.

III. COMPETENȚE ȘI PERFORMANȚE ÎN ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

Întrebarea 16. În ce măsură sunteți mulțumit de pregătirea profesională a absolvenților calificați în teologie pastorală pe care i-ați angajat în ultimii 5 ani:

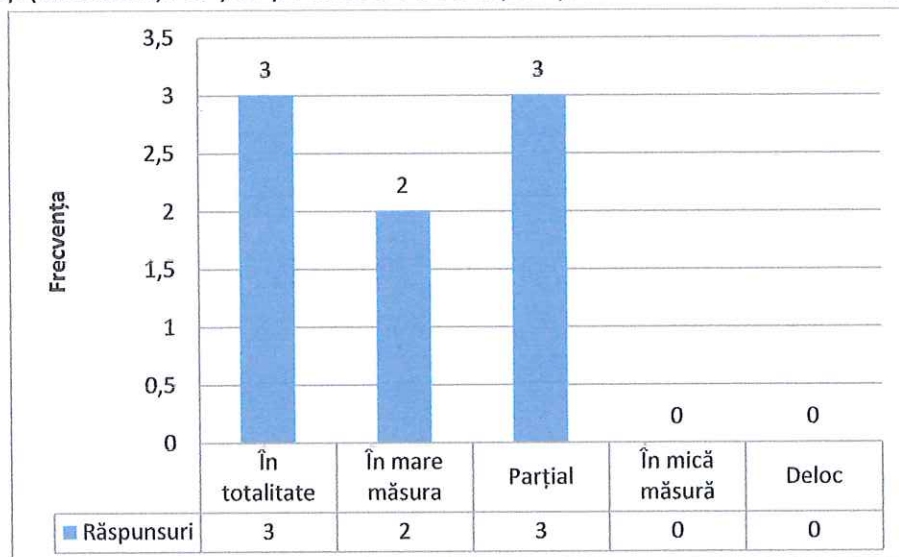
Figura 13. Nivelul de mulțumire cu privire la pregătirea profesională a absolvenților calificați în teologie pastorală care au fost angajați în ultimii 5 ani



2 respondenți sunt parțial mulțumiți de pregătirea profesională a absolvenților calificați în teologie pastorală pe care i-au angajat în ultimii 5 ani, iar 6 sunt în mare măsură mulțumiți.

Întrebarea 17. În ce măsură estimați că abilitățile și cunoștințele dobândite pe parcursul studiilor de către angajații dvs. (absolvenții ITA/UA) se potrivesc cu cerințele și obiectivele activității și instituției dumneavoastră?

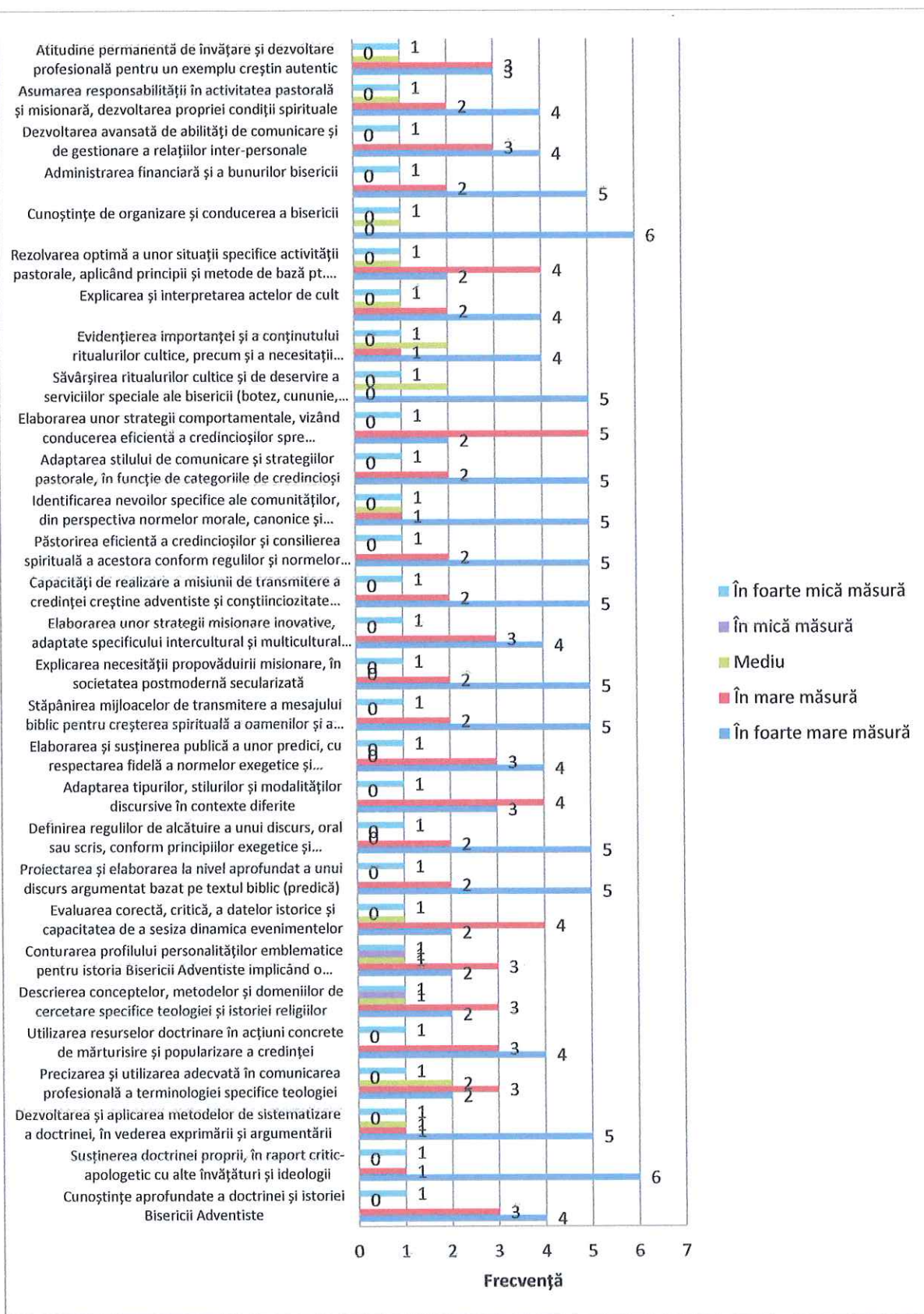
Figura 14. Măsura în care abilitățile și cunoștințele dobândite pe parcursul studiilor de către angajați (absolvenții UA) se potrivesc cu cerințele și obiectivele activității angajatorului



3 respondenți sunt de părere că *abilitățile și cunoștințele dobândite pe parcursul studiilor de către angajații lor (absolvenții UA)* se potrivesc în totalitate cu cerințele și obiectivele activității și instituției, 2 consideră că se potrivesc în mare măsură, iar 1 parțial.

Întrebarea 18. Cât de importante considerați că sunt următoarele competențe profesionale & transversale ale unui absolvent de teologie pastorală pentru instituția dvs.?

Figura 15. Importanța unor competențe profesionale & transversale ale unui absolvent de teologie pastorală pentru instituția angajatorului



Cea mai importantă competență profesională & transversală ale unui absolvent de teologie pastorală pentru instituția unde sunt angajați alese de către angajatori este:

- **Susținerea doctrinei proprii, în raport critic-apologetic cu alte învățături și ideologii**

Pe locul doi ca importanță sunt următoarele:

- Proiectarea și elaborarea la nivel aprofundat a unui discurs argumentat bazat pe textul biblic (predică)
- Definirea regulilor de alcătuire a unui discurs, oral sau scris, conform principiilor exegetice și hermeneutice de bază
- Stăpânirea mijloacelor de transmitere a mesajului biblic pentru creșterea spirituală a oamenilor și a comunităților
- Explicarea necesității propovăduirii misionare, în societatea postmodernă secularizată
- Capacități de realizare a misiunii de transmitere a credinței creștine adventiste și conștiinciozitate misionară
- Păstorirea eficientă a credincioșilor și consilierea spirituală a acestora conform regulilor și normelor morale, biblice
- Adaptarea stilului de comunicare și strategiilor pastorale, în funcție de categoriile de credincioși
- Cunoștințe de organizare și conducerea a bisericii
- Administrarea financiară și a bunurilor bisericii

Pe locul trei sunt următoarele:

- Cunoștințe aprofundate a doctrinei și istoriei Bisericii Adventiste
- Dezvoltarea și aplicarea metodelor de sistematizare a doctrinei, în vederea exprimării și argumentării
- Utilizarea resurselor doctrinare în acțiuni concrete de mărturisire și popularizare a credinței
- Elaborarea și susținerea publică a unor predici, cu respectarea fidelă a normelor exegetice și hermeneutice
- Elaborarea unor strategii misionare inovative, adaptate specificului intercultural și multicultural prin utilizarea unor metodologii consacrate
- Identificarea nevoilor specifice ale comunităților, din perspectiva normelor morale, canonice și pastorale
- Dezvoltarea avansată de abilități de comunicare și de gestionare a relațiilor interpersonale

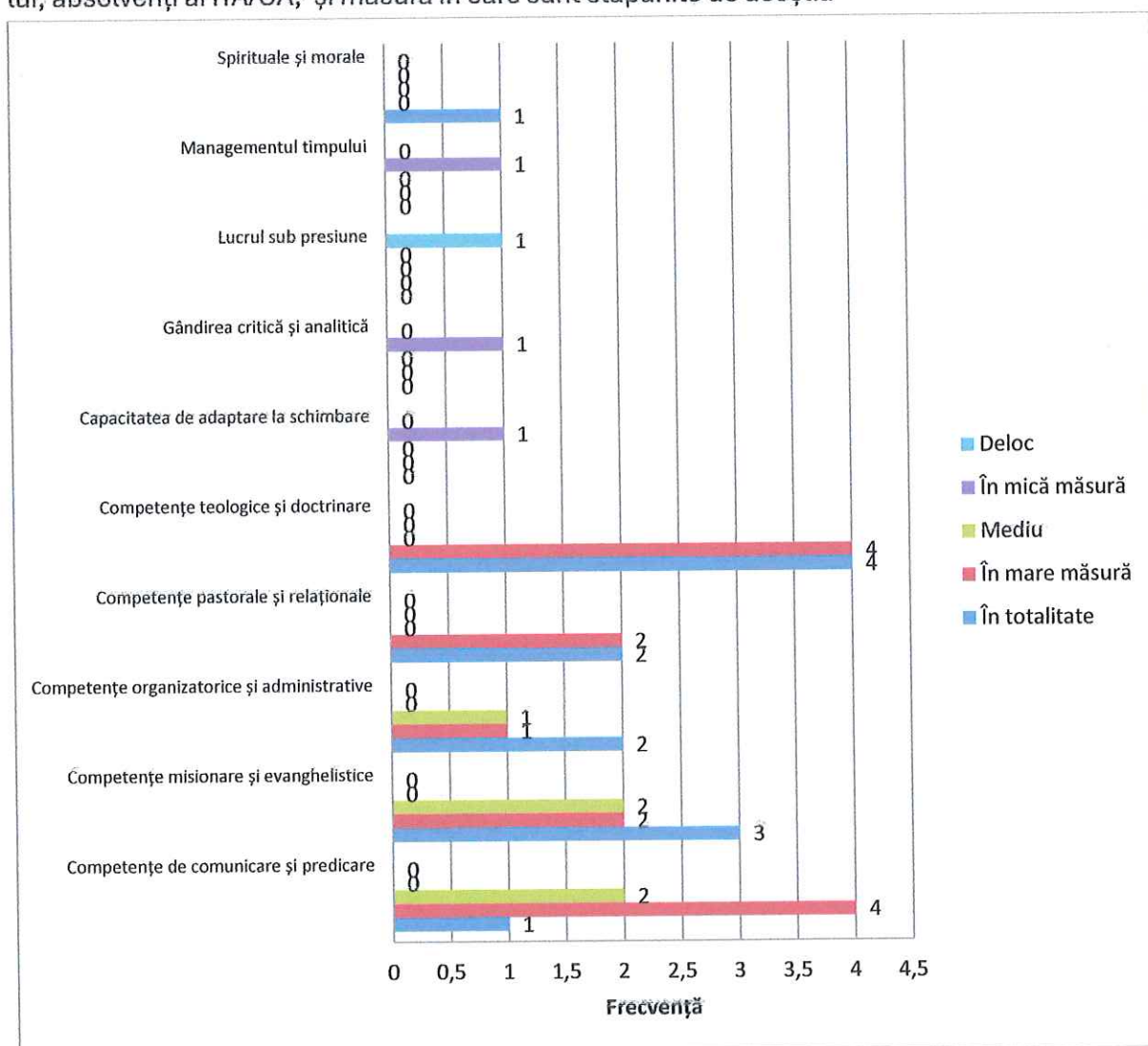
Pe ultimul loc din categoria de competențe profesionale & transversale sunt

considerate:

- Precizarea și utilizarea adecvată în comunicarea profesională a terminologiei specifice teologiei
- Descrierea conceptelor, metodelor și domeniilor de cercetare specifice teologiei și istoriei religiilor
- Conturarea profilului personalităților emblematic pentru istoria Bisericii Adventiste implicând o descriere bio-bibliografică de bază

Întrebarea 19. Enumerați cinci competente profesionale specifice pe care le așteptați de la angajații dumneavoastră, absolvenți ai UA. În ce măsură considerați că sunt stăpânite de aceștia?

Figura 16. Competențe profesionale specifice pe care le așteaptă angajatorul de la angajații lui, absolvenți ai ITA/UA, și măsură în care sunt stăpânite de aceștia



Printre principalele competențe profesionale așteptate de la absolvenții programului

de teologie pastorală ai Universității Adventus se numără:

1. Competențele teologice și doctrinare, esențiale pentru o înțelegere solidă a Scripturii și a principiilor teologice;
2. Competențele misionare și evanghelistice, care reflectă implicarea activă și spiritul de slujire;
3. Competențele de comunicare și predicare, necesare pentru transmiterea clară și eficientă a mesajului creștin;
4. Competențele pastorale și relaționale, importante pentru consilierea și sprijinul spiritual al comunității;
5. Competențele organizatorice și administrative, indispensabile pentru coordonarea activităților și managementul responsabilităților.

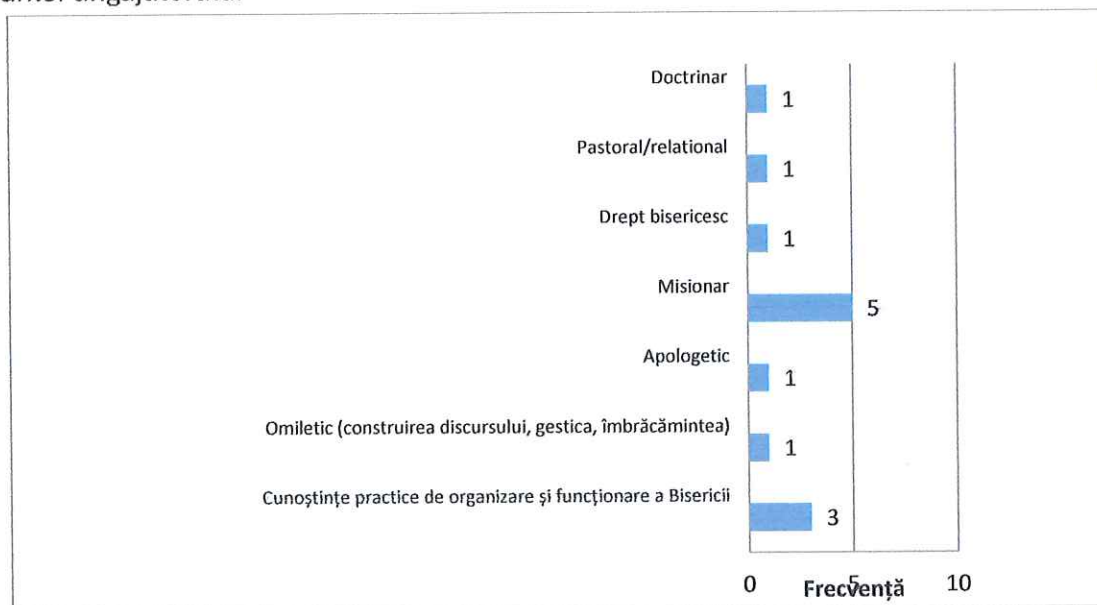
În ceea ce privește **nivelul de stăpânire a acestor competențe**, analiza arată că:

6. Cele mai bine dezvoltate sunt competențele teologice și doctrinare și cele misionare și evanghelistice, apreciate de majoritatea respondenților „în mare măsură” sau „în totalitate”;
7. Competențele de comunicare și predicare, alături de cele pastorale și relaționale, sunt de asemenea bine reprezentate, majoritatea respondenților indicând un nivel mediu spre ridicat;
8. Competențele organizatorice și administrative se situează la un nivel moderat, ceea ce sugerează potențial de consolidare prin experiență practică;
9. În schimb, capacitatea de adaptare la schimbare, gândirea critică și analitică, managementul timpului și lucrul sub presiune sunt domenii mai puțin dezvoltate, semnalând nevoia unei atenții sporite în procesul formativ;
10. Competențele spirituale și morale sunt recunoscute de un număr restrâns de respondenți ca fiind stăpânite în totalitate, dar reprezintă un element definitoriu al profilului absolventului teologic.

În ansamblu, răspunsurile sugerează că absolvenții UA demonstrează o **formare teologică solidă și o bună pregătire misionară**, completate de abilități de comunicare și relaționare eficiente, dar cu **posibilități de dezvoltare** în domeniile analitice, organizatorice și de adaptare la context.

Întrebarea 20. În ce domenii cunoștințele absolvenților de teologie pastorală NU corespund pe deplin așteptărilor dvs.?

Figura 17. Domenii cunoștințele absolvenților de teologie pastorală NU corespund pe deplin așteptărilor angajatorului



Conform opiniilor exprimate, domeniile în care cunoștințele absolvenților de teologie pastorală **nu corespund pe deplin așteptărilor angajatorilor** sunt următoarele:

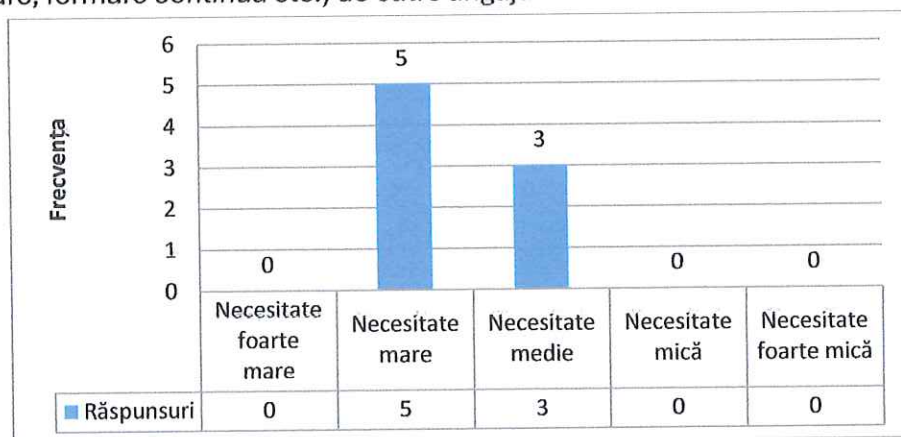
- **Domeniul misionar** reprezintă principala zonă de îmbunătățire (menționat de 5 respondenți), sugerând nevoia unei pregătiri mai aplicate în activitățile de evanghelizare, implicare comunitară și gestionare a proiectelor misionare;
- **Cunoștințele practice privind organizarea și funcționarea Bisericii** (3 mențiuni) indică necesitatea aprofundării aspectelor administrative, de management și de coordonare instituțională;
- Alte domenii semnalate, deși într-o măsură mai redusă, sunt: **omiletica** (1 mențiune), **apologetica** (1 mențiune), **dreptul bisericesc** (1 mențiune), **aria pastoral-relațională** (1 mențiune) și **doctrinară** (1 mențiune).

În concluzie, angajatorii apreciază că absolvenții au o **bază teologică solidă**, însă consideră necesară o **consolidare a competențelor practice**, în special în **activitatea misionară** și în **organizarea vieții bisericești**, pentru a asigura o mai bună integrare și eficiență în slujirea pastorală.

Întrebarea 21. În ce măsură considerați necesară dezvoltarea competențelor angajaților dvs. (pastori, evangheliști, administratori) prin educație suplimentară? (cursuri de perfecționare,

reciclare, formare continuă etc.)

Figura 18. Măsură în care se consideră necesară dezvoltarea competențelor angajaților (pastori, evangheliști, administratori) prin educație suplimentară (cursuri de perfecționare, reciclare, formare continuă etc.) de către angajator



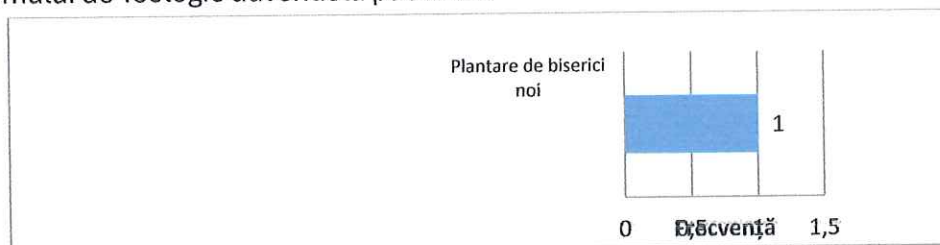
Rezultatele arată că **majoritatea respondenților** (5 din total) consideră că există o **necesitate mare** de dezvoltare a competențelor angajaților (pastori, evangheliști, administratori) prin forme de **educație suplimentară**, precum cursuri de perfecționare, formare continuă sau programe de actualizare profesională.

Alți 3 respondenți apreciază această nevoie la un **nivel mediu**, iar **niciunul** nu o consideră redusă sau inexistentă.

Aceste rezultate evidențiază o **deschidere clară și o percepție comună privind importanța formării continue**, în special pentru adaptarea la provocările contemporane ale slujirii, îmbunătățirea abilităților de comunicare, conducere și relaționare, precum și pentru consolidarea eficienței pastorale și administrative.

Întrebarea 22. Considerați că sunt discipline/conținuturi care nu se studiază sau se studiază insuficient în cadrul programului de Teologie adventistă pastorală? Dacă da, vă rugăm să exemplificați mai jos.

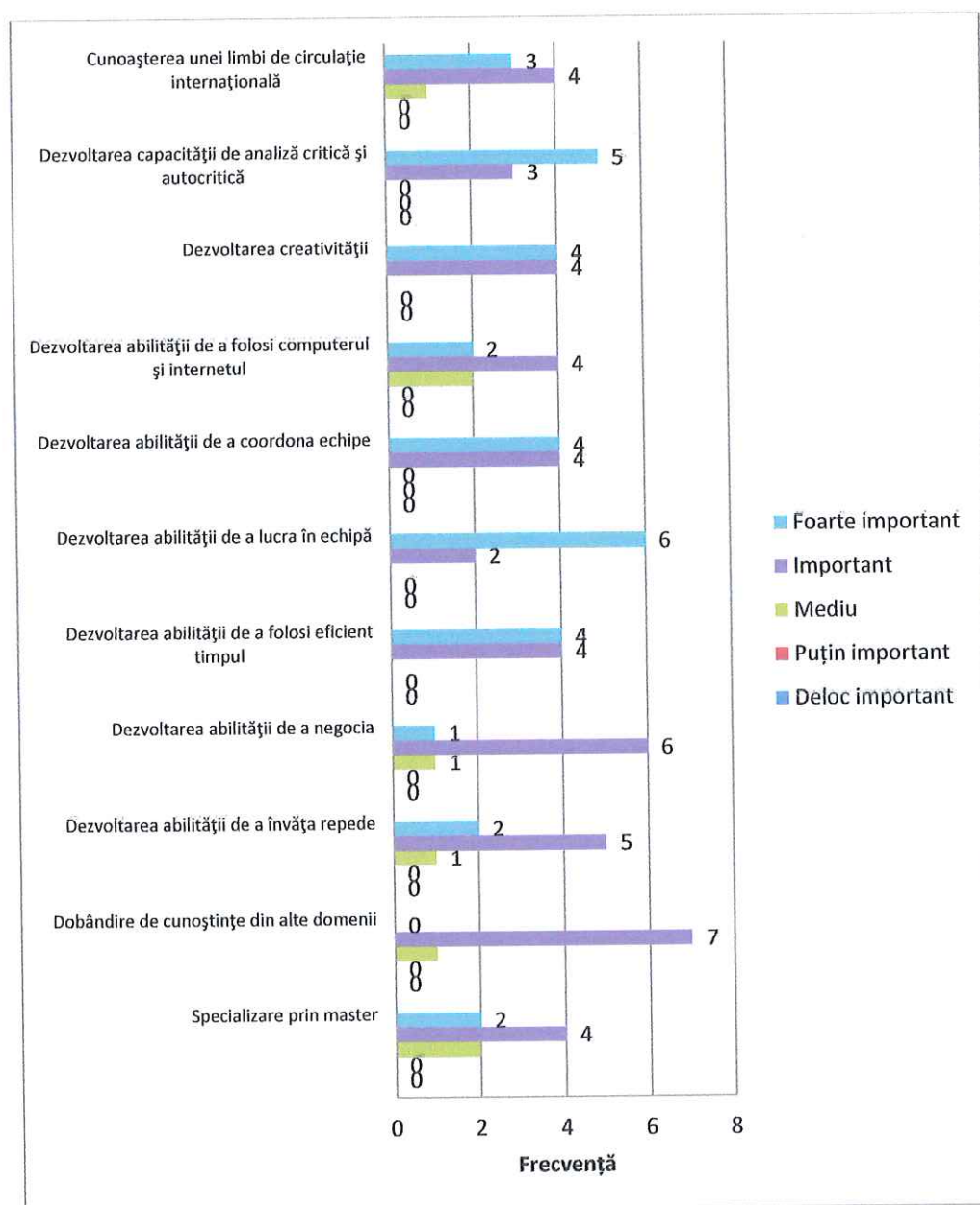
Figura 19. Discipline/conținuturi care nu se studiază sau se studiază insuficient în cadrul programului de Teologie adventistă pastorală



Respondenții au amintit următoarele discipline/conținuturi care nu se studiază sau se studiază insuficient în cadrul programului de Teologie adventistă pastorală: **Plantare de biserici noi**.

Întrebarea 23. În ce măsură instruirea academică din UA ar trebui să pună un mai mare accent pe următoarele aspecte în formare ?

Figura 20. Măsura în care instruirea academică din UA ar trebui să pună un mai mare accent pe anumite aspecte în formare



Analiza răspunsurilor arată că majoritatea participanților consideră că instruirea academică din cadrul Universității Adventus ar trebui să **pună un accent mai mare pe dezvoltarea competențelor practice și transversale**, complementare pregătirii teologice de bază.

Cele mai frecvent menționate aspecte ca fiind „foarte importante” sunt:

- Dezvoltarea abilității de a folosi eficient timpul,
- Dezvoltarea abilității de a lucra în echipă și de a coordona echipe,
- Dezvoltarea creativității,
- Capacitatea de analiză critică și autocritică,
- precum și cunoașterea unei limbi de circulație internațională.

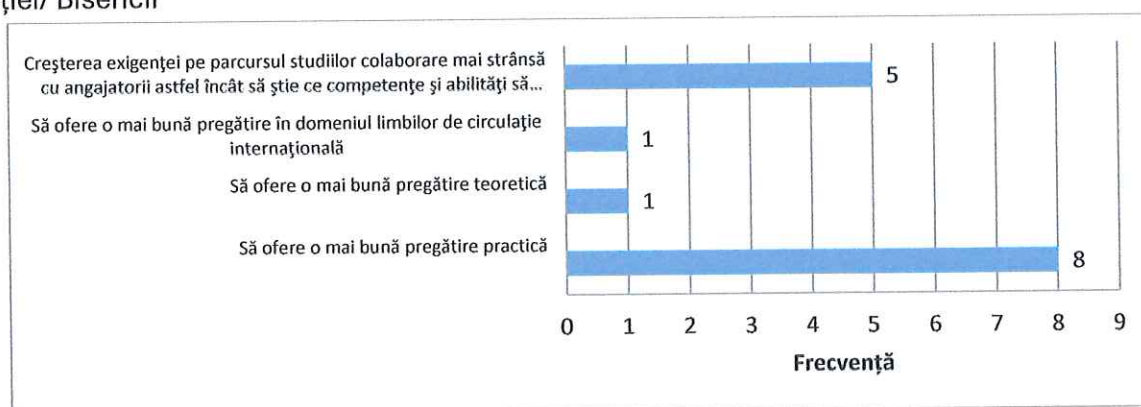
De asemenea, un număr semnificativ de respondenți consideră „importante” următoarele direcții de formare:

- Specializarea prin programe de master,
- Dobândirea de cunoștințe din alte domenii conexe (psihologie, comunicare, management),
- Dezvoltarea abilității de a învăța repede,
- Dezvoltarea abilității de negociere și utilizarea competentă a computerului și a internetului.

În concluzie, respondenții apreciază că instruirea academică ar trebui să evolueze spre un model **mai aplicat și interdisciplinar**, care să combine **temeinicia teologică** cu **formarea competențelor practice, organizaționale și digitale**, necesare slujirii pastorale moderne și adaptării la realitățile contemporane.

Întrebarea 24. Ce schimbări în instruire ați recomanda pentru alinierea la cerințele organizației/instituției/Bisericii? (Vă rugăm să alegeți numai două !)

Figura 21. Schimbări în instruire recomandate pentru alinierea la cerințele organizației/instituției/ Bisericii



În ceea ce privește schimbările recomandate pentru alinierea instruirii academice la cerințele organizației, instituției sau Bisericii, respondenții au subliniat în mod clar nevoia de consolidare a dimensiunii practice a formării.

Astfel, majoritatea participanților (8 respondenți) au indicat necesitatea ca instruirea să ofere o mai bună pregătire practică, care să permită studenților aplicarea cunoștințelor teoretice în contexte reale de slujire și în activitatea pastorală curentă.

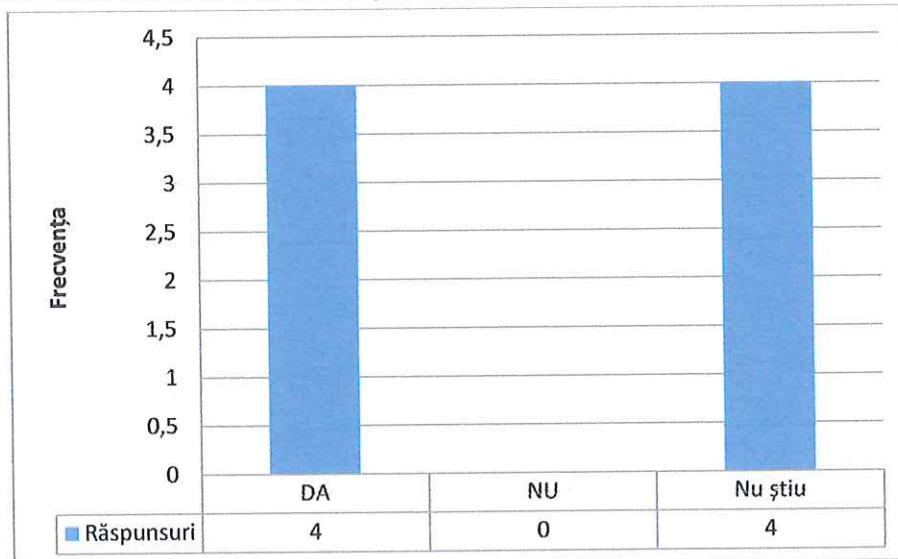
De asemenea, 5 respondenți au recomandat creșterea exigenței pe parcursul studiilor și o colaborare mai strânsă cu angajatorii, pentru a asigura formarea competențelor cerute efectiv în terenul pastoral și administrativ.

Un număr redus de participanți au menționat și necesitatea unei pregătiri teoretice mai solide (1 răspuns), respectiv a unei pregătiri mai bune în domeniul limbilor de circulație internațională (1 răspuns).

În concluzie, recomandările converg spre o formare teologică aplicată, centrată pe competențe practice, colaborare instituțională și standarde academice ridicate, care să asigure o integrare mai eficientă a absolvenților în activitatea bisericească și organizațională.

Întrebarea 25. Pentru studenții stagiați merituosi sunteți interesați să oferiți burse private de studiu?

Figura 22. Interesul de a oferi burse private de studiu studenților stagiați merituosi



Cu privire la interesul de a oferi burse private de studiu studenților stagiați merituosi, 4 respondenți au răspuns cu DA și 4 Nu știu.

În ceea ce privește disponibilitatea angajatorilor de a sprijini studenții stagiați merituosi prin burse private de studiu, opiniile sunt împărțite în mod egal.

Astfel, jumătate dintre respondenți (4) au declarat că sunt interesați să ofere astfel de burse, ceea ce reflectă o deschidere reală spre implicare directă în formarea viitorilor pastori

și lucrători ai Bisericii.

Cealaltă jumătate (4 respondenți) au selectat opțiunea „Nu știu”, ceea ce sugerează o lipsă de informare sau de claritate privind modalitățile concrete de susținere financiară a studenților.

Niciunul dintre respondenți nu a respins explicit ideea (0 răspunsuri „NU”), ceea ce indică un potențial semnificativ de colaborare între instituția de învățământ și angajatori în domeniul susținerii educaționale.

În concluzie, datele arată un interes pozitiv și deschis față de oferirea de burse private, dar și nevoia unei comunicări mai clare între universitate și partenerii instituționali privind cadrul, beneficiile și posibilitățile de implementare a unor astfel de inițiative.

4. Concluzii

Analiza răspunsurilor colectate de la reprezentanții principalelor instituții angajatoare ale absolvenților Programului de Teologie Pastorală din cadrul Universității Adventus din Cernica evidențiază un grad ridicat de apreciere a calității formării teologice, precum și o deschidere constantă spre colaborare în procesul de formare și perfecționare continuă.

1. Nivelul de calificare și angajabilitate

Toți respondenții consideră necesară calificarea universitară în Teologie Pastorală (licență și masterat) pentru exercitarea calificării de pastor. Datele indică o cerere constantă și semnificativă de personal calificat, estimându-se angajarea a 25–50 de absolvenți în următorii 5 ani și 50–125 în următorul deceniu.

Recrutarea este influențată în principal de pensionări și mobilitatea personalului, ceea ce reflectă o stabilitate instituțională și o continuitate a nevoii de formare teologică.

2. Calitatea formării și competențele profesionale

Majoritatea angajatorilor se declară în mare măsură mulțumiți de pregătirea profesională a absolvenților, apreciind buna lor integrare în activitatea pastorală și corespondența între abilitățile dobândite și cerințele instituționale.

Cele mai apreciate competențe sunt cele teologice și doctrinare, misionare și evanghelistice, precum și cele de comunicare, predicare și relaționare pastorală.

Totuși, există o nevoie de consolidare a competențelor organizatorice, analitice și de adaptare la schimbare, precum și de dezvoltare a managementului timpului și a capacității de lucru sub presiune.

3. Domenii ce necesită îmbunătățiri

Domeniul misionar este cel mai des menționat ca având nevoie de o pregătire mai aplicată, urmat de organizarea și funcționarea Bisericii, dreptul bisericesc, omiletica și

apologetica.

Aceste constatări subliniază importanța unui echilibru între formarea teoretică și cea practică, precum și a includerii unor module orientate spre competențe operaționale și interdisciplinare.

4. Educația continuă și perfecționarea profesională

Angajatorii susțin în unanimitate necesitatea formării continue, prin cursuri de perfecționare, reciclare profesională și formare continuă, ca mijloc de menținere și actualizare a competențelor pastorale, teologice și administrative.

5. Direcții de dezvoltare academică

Conform opiniilor exprimate, instruirea universitară ar trebui să acorde un accent sporit pe:

- dezvoltarea creativității și a gândirii critice,
- formarea abilităților de lucru și coordonare în echipă,
- utilizarea eficientă a timpului,
- cunoașterea unei limbi de circulație internațională,
- integrarea competențelor digitale și interdisciplinare.

Aceste aspecte sunt considerate esențiale pentru formarea unui pastor modern, capabil să slujească eficient într-un context globalizat și în continuă schimbare.

6. Colaborarea instituțională și sprijinul studenților

Majoritatea angajatorilor (50%) își exprimă disponibilitatea de a sprijini studenții merituoși prin burse private, iar ceilalți manifestă deschidere condiționată de clarificarea modalităților de implementare.

Aceasta indică un potențial de colaborare strategică între Universitate și instituțiile bisericești pentru sprijinirea performanței academice și profesionale.

7. Recomandări pentru îmbunătățirea formării

Sugestiile angajatorilor converg spre:

- creșterea dimensiunii practice a instruirii academice;
- intensificarea colaborării cu angajatorii pentru definirea clară a competențelor urmărite;
- ridicarea standardelor academice și a exigenței pe parcursul studiilor;
- adaptarea curriculei la nevoile reale ale terenului pastoral.

Concluzie finală

Raportul evidențiază faptul că absolvenții Universității Adventus sunt bine percepuți de

angajatori ca având o pregătire teologică solidă, valori morale clare și abilități misionare autentice. Totodată, există o nevoie asumată de modernizare și diversificare a formării, pentru a include competențe de leadership, management, comunicare interculturală și gândire critică.

Prin consolidarea colaborării dintre universitate și instituțiile angajatoare, se poate asigura o aliniere sustenabilă între formarea academică și nevoile practice ale slujirii pastorale contemporane.

29 octombrie 2025

Director program de studii,
Lect. univ. dr. Gheorghe Schiopu-Constantin

Secretar program,
Erna-Eva Moldvai

Secretar Șef universitate
Cristian Niculiță



UNIVERSITATEA ADVENTUS DIN CERNICA
Facultatea de Teologie și Științe Sociale

Stimați frați,

În scopul îmbunătățirii continue a procesului de studii și consolidării relațiilor cu instituțiile partenere, Universitatea Adventus vă invită să participați la sondajul „Absolventul de teologie adventistă în opinia angajatorului”. Rezultatele sondajului vor fi utilizate în proiectarea activităților instructive și educaționale care să corespundă cu necesitățile și nevoile reale ale organizației, comunităților și societății.

Vă mulțumim pentru participare.

CHESTIONAR PENTRU ANGAJATORI
„Absolventul de teologie în opinia angajatorului”

I. Date de identificare ale instituției

1. Denumirea instituției și localitatea

2. Persoana de contact și funcția ocupată

3. Domeniul de activitate:

☐ Organizație non-profit sau biserică

☐ Alta _____

4. Numărul de angajați cu studii universitare în domeniul teologic

☐ 10 – 49

☐ 50 - 100

☐ > 100

II. Recrutarea personalului calificat

5. În ce măsură considerați că un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de licență în domeniul teologie pastorale?

☐ În totalitate ☐ În mare măsură ☐ Parțial ☐ În mică măsură ☐ Deloc

6. În ce măsură considerați ca un pastor al Biserici Adventiste trebuie să aibă calificare universitară de masterat în domeniul teologiei pastorale?

☐ În totalitate ☐ În mare măsură ☐ Parțial ☐ În mică măsură ☐ Deloc

7. Câți absolvenți ai ITA/UA, calificați în teologie pastorală adventistă ați angajat în ultimii 5 ani?

☐ 1-10

☐ 11-20

☐ 21-30

☐ Mai mulți

8. Care este numărul de pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă de care veți avea nevoie în următorii 5 ani ?

☐ 1-10

☐ 11-20

☐ 21-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ >50

9. Care este numărul de pastori/angajați cu studii universitare de licență/masterat în teologie adventistă de care veți avea nevoie în următorii 10 ani ?

- ☐ 10-25
☐ 26-40
☐ 41-55
☐ 56-70
☐ 71-85
☐ >85

10. Motivul/motivale pentru care veți avea nevoie de personal nou este/sunt:

- ☐ înlocuirea angajaților care au plecat
☐ înlocuirea angajaților care s-au pensionat
☐ noi locuri de munca create
☐ altele _____

11. Câți dintre studenții care și-au derulat stagiul de practică în Conferința/instituția dumneavoastră au devenit angajații dumneavoastră în ultimii 5 ani?

- ☐ 1-5
☐ 6-10
☐ 11-25
☐ >25

12. În procesul de recrutare, cat de importante sunt pentru dvs. următoarele aspecte?

Foarte important	Important	Nu foarte important	Deloc important	
☐	☐	☐	☐	Calificarea candidatului
☐	☐	☐	☐	Nivelul de educație al candidatului
☐	☐	☐	☐	Experiența profesională în țară sau străinătate
☐	☐	☐	☐	Reputația instituțiilor de învățământ absolvite
☐	☐	☐	☐	Efectuarea unor studii în străinătate
☐	☐	☐	☐	Recomandări obținute
☐	☐	☐	☐	Limbile străine cunoscute

13. Cum evaluați caracteristicile/abilitățile generale ale studenților stagiați/ practicanți/ absolvenților de teologie pastorală pe care i-ați supervizat/angajat?

foarte scăzut				foarte ridicat	Caracteristici
1	2	3	4	5	
Caracter și spiritualitate					
☐	☐	☐	☐	☐	Consecvență
☐	☐	☐	☐	☐	Perseverență
☐	☐	☐	☐	☐	Răbdare
☐	☐	☐	☐	☐	Integritate
☐	☐	☐	☐	☐	Punctualitate, respectare termene

☐	☐	☐	☐	☐	Spirit misionar
☐	☐	☐	☐	☐	Slujire
☐	☐	☐	☐	☐	Imagine de sine adecvată
☐	☐	☐	☐	☐	Practici devoționale
☐	☐	☐	☐	☐	Hărnicie
☐	☐	☐	☐	☐	Principialitate
☐	☐	☐	☐	☐	Atitudinea față de organizația bisericii
Aptitudini, abilități, competențe					
☐	☐	☐	☐	☐	Aptitudini de exprimare scrisă și orală
☐	☐	☐	☐	☐	Aptitudini organizatorice
☐	☐	☐	☐	☐	Aptitudini intelectuale
☐	☐	☐	☐	☐	Abilități de comunicare
☐	☐	☐	☐	☐	Discurs public
☐	☐	☐	☐	☐	Realizare de prezentări
☐	☐	☐	☐	☐	Exprimare scrisă
☐	☐	☐	☐	☐	Abilități de rezolvare a conflictelor
☐	☐	☐	☐	☐	Aptitudini de lider
☐	☐	☐	☐	☐	Capacitatea de lucru în echipă
☐	☐	☐	☐	☐	Rezolvare de probleme
☐	☐	☐	☐	☐	Creativitate
☐	☐	☐	☐	☐	Capacitatea de a conduce proiecte
Domeniul relațional					
☐	☐	☐	☐	☐	Maniere elegante
☐	☐	☐	☐	☐	Respect
☐	☐	☐	☐	☐	Decență
☐	☐	☐	☐	☐	Amabilitate
☐	☐	☐	☐	☐	Stabilirea relațiilor
☐	☐	☐	☐	☐	Acceptare
☐	☐	☐	☐	☐	Ascultare
Domeniul emoțional					
☐	☐	☐	☐	☐	Maturitate
☐	☐	☐	☐	☐	Empatie
☐	☐	☐	☐	☐	Echilibru emoțional
Domeniu fizic					
☐	☐	☐	☐	☐	Atitudinea față de sănătate
☐	☐	☐	☐	☐	Practicarea unui stil de viață sănătos
☐	☐	☐	☐	☐	Atenția la aspectul exterior și igienă

14. Ce alte abilități și competențe (în plus față de cele menționate în acest chestionar) considerați că sunt importante în procesul de recrutare a unui nou angajat ?

15. Considerați că întâmpinați dificultăți în identificarea și angajarea unor persoane competente, pregătite și compatibile cu posturile disponibile în instituția dvs.?

☐ DA ☐ NU ☐ Nu știu

III. COMPETENȚE ȘI PERFORMANȚE ÎN ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

16. În ce măsură sunteți mulțumit de pregătirea profesională a absolvenților calificați în

teologie pastorală pe care i-ați angajat în ultimii 5 ani:

☐ În totalitate ☐ În mare măsură ☐ Parțial ☐ În mică măsură ☐ Deloc

17. În ce măsură estimați că abilitățile și cunoștințele dobândite pe parcursul studiilor de către angajații dvs. (absolvenții ITA/UA) se potrivesc cu cerințele și obiectivele activității și instituției dumneavoastră?

☐ În totalitate ☐ În mare măsură ☐ Parțial ☐ În mică măsură ☐ Deloc

18. Cât de importante considerați că sunt următoarele competențe profesionale & transversale ale unui absolvent de teologie pastorală pentru instituția dvs.?

În mică măsură			În mare măsură		Competențe/Abilități
1	2	3	4	5	
☐	☐	☐	☐	☐	Cunoștințe aprofundate a doctrinei și istoriei Bisericii Adventiste
☐	☐	☐	☐	☐	Susținerea doctrinei proprii, în raport critic-apologetic cu alte învățături și ideologii
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea și aplicarea metodelor de sistematizare a doctrinei, în vederea exprimării și argumentării unor învățături de bază ale Bisericii Adventiste
☐	☐	☐	☐	☐	Precizarea și utilizarea adecvată în comunicarea profesională a terminologiei specifice teologiei dogmatice
☐	☐	☐	☐	☐	Utilizarea resurselor doctrinare în acțiuni concrete de mărturisire și popularizare a credinței
☐	☐	☐	☐	☐	Descrierea conceptelor, metodelor și domeniilor de cercetare specifice teologiei și istoriei religiilor
☐	☐	☐	☐	☐	Conturarea profilului personalităților emblematică pentru istoria Bisericii Adventiste implicând o descriere bio-bibliografică de bază
☐	☐	☐	☐	☐	Evaluarea corectă, critică, a datelor istorice și capacitatea de a sesiza dinamica evenimentelor
☐	☐	☐	☐	☐	Proiectarea și elaborarea la nivel aprofundat a unui discurs argumentat bazat pe textul biblic (predică)
☐	☐	☐	☐	☐	Definirea regulilor de alcătuire a unui discurs, oral sau scris, conform principiilor exegetice și hermeneutice de bază
☐	☐	☐	☐	☐	Adaptarea tipurilor, stilurilor și modalităților discursive în contexte diferite
☐	☐	☐	☐	☐	Elaborarea și susținerea publică a unor predici, cu respectarea fidelă a normelor exegetice și hermeneutice
☐	☐	☐	☐	☐	Stăpânirea mijloacelor de transmitere a mesajului biblic pentru creșterea spirituală a oamenilor și a comunităților
☐	☐	☐	☐	☐	Explicarea necesității propovăduirii misionare, în societatea postmodernă secularizată
☐	☐	☐	☐	☐	Elaborarea unor strategii misionare inovative, adaptate specificului intercultural și multicultural prin utilizarea unor metodologii consacrate
☐	☐	☐	☐	☐	Capacități de realizare a misiunii de transmitere a credinței

19. Enumerați cinci competente profesionale specifice pe care le așteptați de la angajații dumneavoastră, absolvenți ai ITA/UA. În ce măsură considerați că sunt stăpânite de aceștia?

20. În ce domenii cunoștințele absolvenților de teologie pastorală NU corespund pe deplin așteptărilor dvs.?

21. În ce măsură considerați necesară dezvoltarea competențelor angajaților dvs. (pastori, evangheliști, administratori) prin educație suplimentară? (cursuri de perfecționare, reciclare, formare continuă etc.)

☐ Necesitate mare ☐ Necesitate medie ☐ Nu e necesar

22. Considerați ca sunt discipline/conținuturi care nu se studiază sau se studiază insuficient în cadrul programului de Teologie adventistă pastorală? Dacă da, va rugăm să exemplificați mai jos.

23. În ce măsură instruirea academică din UA ar trebui să pună un mai mare accent pe următoarele aspecte în formare ?

Deloc important			Foarte important		Competențe/Abilități
1	2	3	4	5	
☐	☐	☐	☐	☐	Specializare prin master
☐	☐	☐	☐	☐	Dobândire de cunoștințe din alte domenii
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea abilității de a învăța repede
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea abilității de a negocia
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea abilității de a folosi eficient timpul
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea abilității de a lucra în echipă
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea abilității de a coordona echipe
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea abilității de a folosi computerul și internetul
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea creativității
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea capacității de analiză critică și autocritică
☐	☐	☐	☐	☐	Cunoașterea unei limbi de circulație internațională
☐	☐	☐	☐	☐	Dezvoltarea capacității de adaptare la situații noi

24. Ce schimbări în instruire ați recomanda pentru alinierea la cerințele organizației/instituției/Bisericii? (Vă rugăm să alegeți numai două !)

- ☐ Să ofere o mai bună pregătire practică
- ☐ Să ofere o mai bună pregătire teoretică
- ☐ Să ofere o mai bună pregătire în domeniul limbilor de circulație internațională
- ☐ Creșterea exigenței pe parcursul studiilor colaborare mai strânsă cu angajatorii astfel încât să știe ce competențe și abilități să formeze
- ☐ Altele (precizați care): _____

25. Pentru studenții stagiați merituozii sunteți interesați să oferiți burse private de studiu?

☐ DA ☐ NU