

## **RAPORT DE ANALIZĂ:**

### **Absolventul de asistență socială în opinia angajatorului**

Prezentul raport analizează datele colectate de la 6 angajatori din domeniul asistenței sociale (sectorul asociativ și confesional) privind nivelul de pregătire și integrare a absolvenților programului de studii Asistență socială (AS), Universitatea Adventus din Cernica. Rezultatele indică o **satisfacție ridicată (peste 80%)** față de competențele teoretice și practice ale acestora. Angajatorii prioritizează valorile etice (integritatea, empatia) și gândirea critică în procesul de recrutare. Proiecțiile pe termen lung indică o piață a muncii în expansiune, cu un necesar de peste **40 de specialiști** în următorul deceniu pentru instituțiile sondate, validând astfel sustenabilitatea programului de studii.

**Obiectivul analizei:** identificare opinii angajatori cu privire la necesarul de personal calificat, competențele profesionale urmărite și pregătirea absolvenților UA. În cadrul acestei analize, nivelul de angajabilitate este măsurat de numărul de absolvenți AS angajați și de numărul de posturi disponibile estimate de angajatori.

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:* Chestionar pentru angajatori „Absolventul de asistență socială în opinia angajatorului”, formulat cu ajutorul programului Google Docs, aplicat în luna aprilie, 2026.

*Respondenți:* Reprezentanții din conducerea instituțiilor care au printre angajați absolvenți ai programului de studii Asistență Socială de la Universitatea Adventus din Cernica. (vezi item 1)



## I. Date de identificare ale instituției

*Întrebarea 1. Denumirea instituției și localitatea*

*Întrebarea 2. Persoana de contact și funcția ocupată*

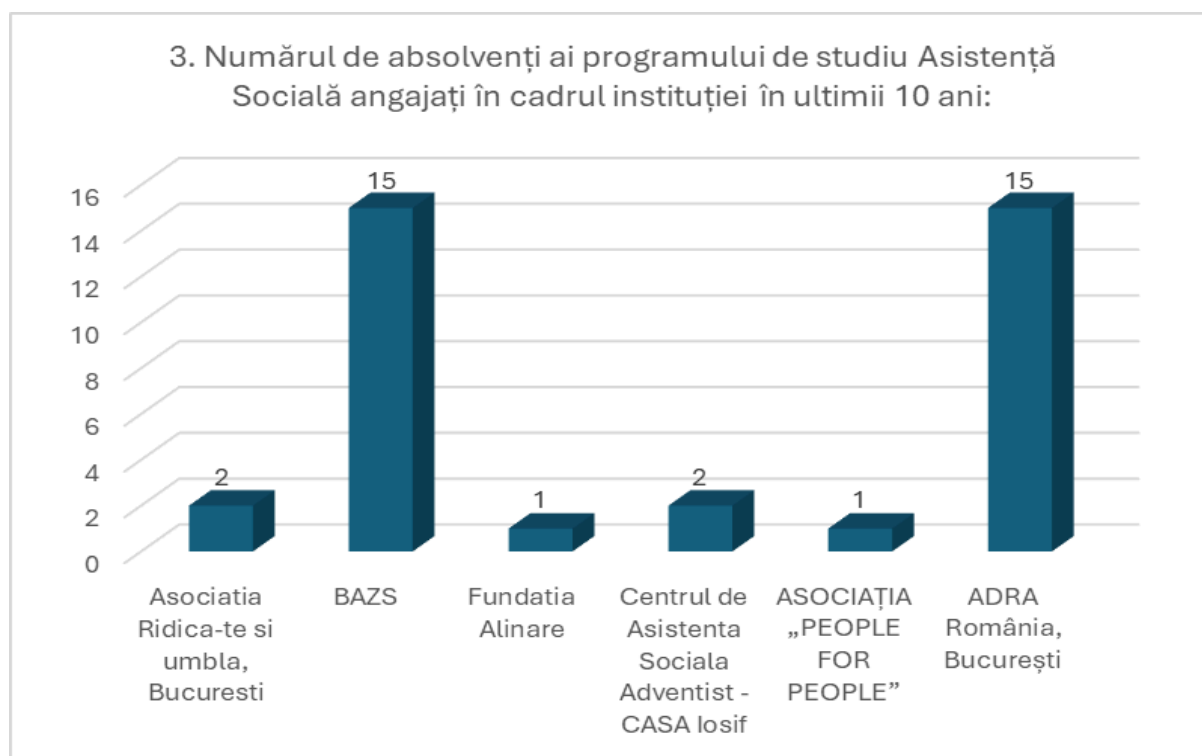
*Instituțiile care au răspuns la chestionar sunt:*

- Uniunea de Conferințe a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea din România
- Agenția Adventistă pentru Dezvoltare, Refacere și Ajutor (ADRA), România, București
- Asociația "Ridică-te și umblă", București
- Fundația Alinare, București
- Centrul de Asistență Socială Adventist - CASA Iosif
- Asociația „People for People”, Buzău

## II. Recrutarea personalului calificat

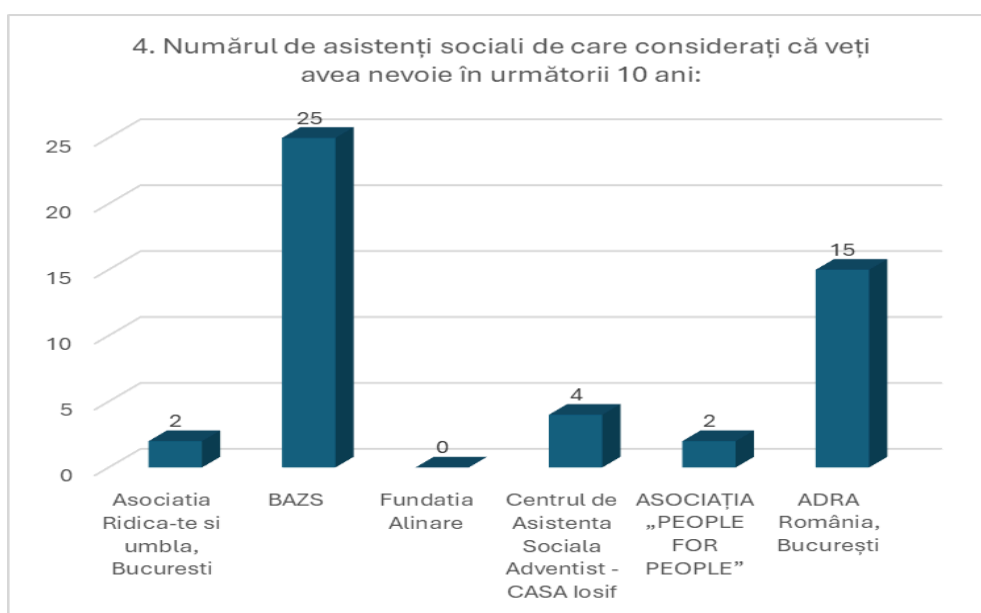
*Întrebarea 3. Numărul de absolvenți angajați în ultimii 10 ani:*

- Total cumulat: 36 de persoane.
- Distribuție: Două instituții mari au absorbit câte 15 absolvenți, restul instituțiilor având între 1 și 2 angajați din acest program.



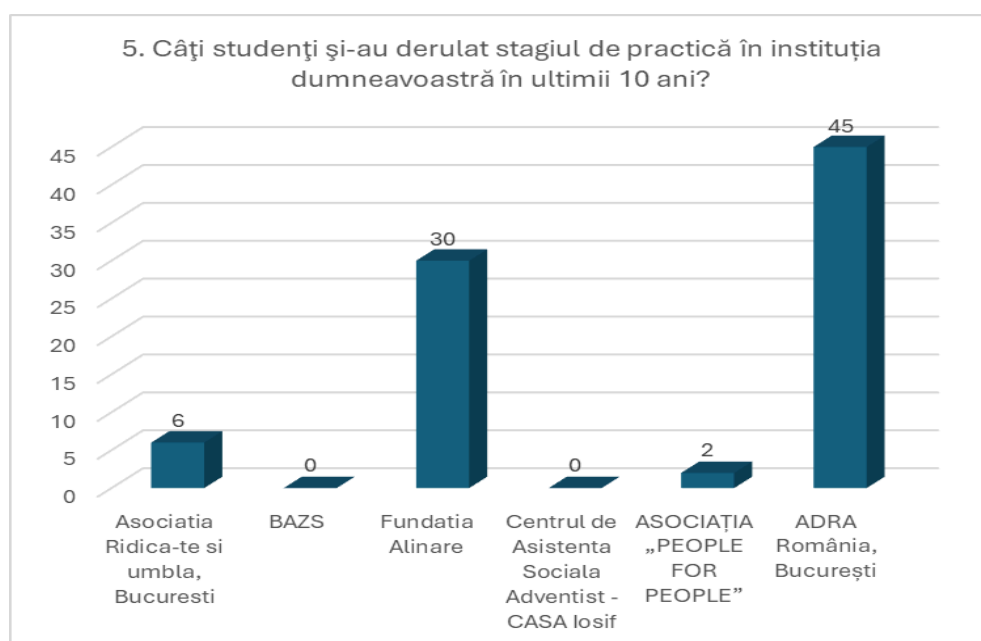
*Întrebarea 4. Necesarul de asistenți sociali pentru următorii 10 ani:*

- Estimare minimă: 30-40 de persoane.
- Note: Un angajator estimează un necesar de 20-30 de persoane, în timp ce alții prevăd o creștere constantă bazată pe evoluția proiectelor. Un angajator nu a oferit un răspuns la această întrebare.



*Întrebarea 5. Numărul de studenți în stagiul de practică (ultimii 10 ani):*

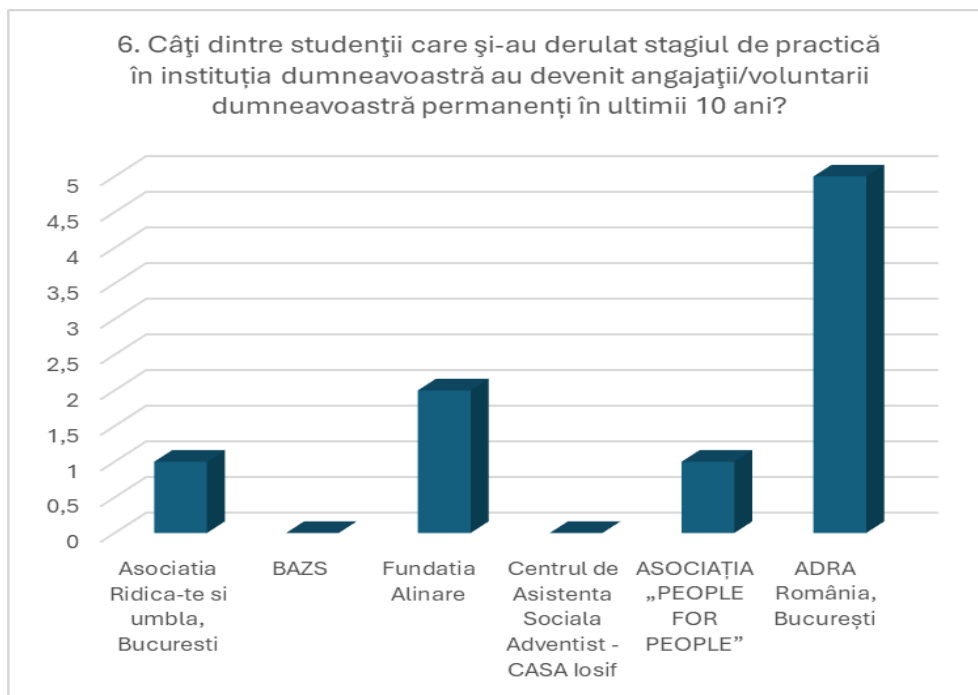
- Total estimat: Peste 85 de studenți.
- Note: Instituțiile variază de la fluxuri mari (30-45 studenți) la instituții care nu au avut stagieri în această perioadă.





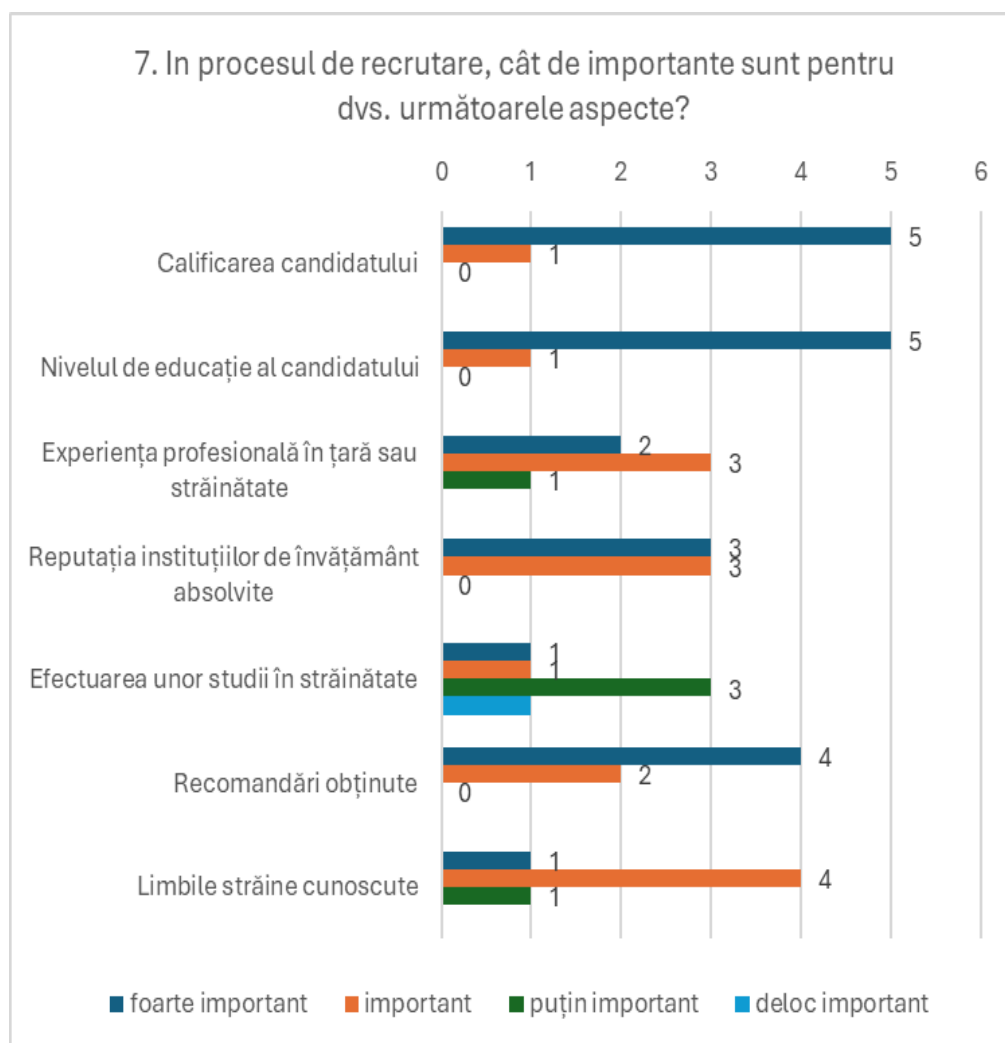
*Întrebarea 6. Rata de conversie (Practicanți deveniți angajați/voluntari):*

- Instituția cu cea mai ridicată rată de conversie este ADRA România, însă și Fundația Alinare păstrează voluntari dintre foștii practicanți. În cadrul Uniunii Adventiste, mulți absolvenți sunt implicați ca voluntari ulterior absolvirii.



*Întrebarea 7. Importanța aspectelor în procesul de recrutare (Scoruri):*

- Calificarea: Foarte importantă (5/6).
- Nivelul de educație: Foarte important (5/6).
- Experiența profesională: Importantă (3/6) spre Foarte importantă (2/6).
- Reputația instituției de învățământ: Importantă/Foarte importantă (3/6 fiecare).
- Recomandările: Foarte importante (4/6).
- Limbile străine: Important (4/6).
- Studiile în străinătate: Puțin importante (3/6).



*Întrebarea 8. Calitățile candidatului ideal (Sinteză open-ended): Angajatorii caută un profil mixt format din:*

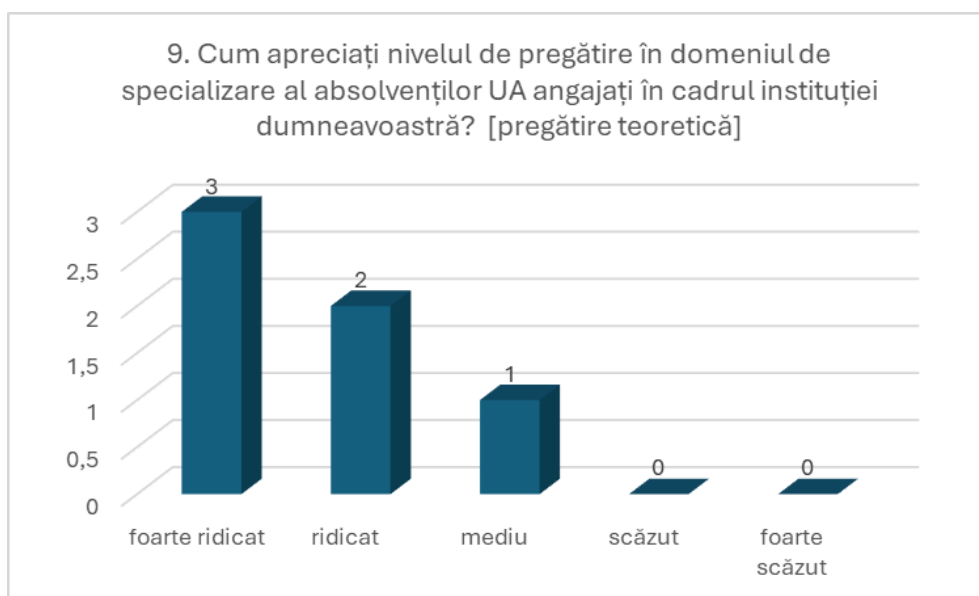
1. Competență și Organizare: (Pregătire solidă, inițiativă, analiză situații complexe).
2. Valori Umane: (Empatie, integritate, reziliență, dedicare).
3. Soft Skills: (Spiritualitate, asertivitate, adaptabilitate, loialitate față de instituție).

---

### III. Competențe și performanțe profesionale

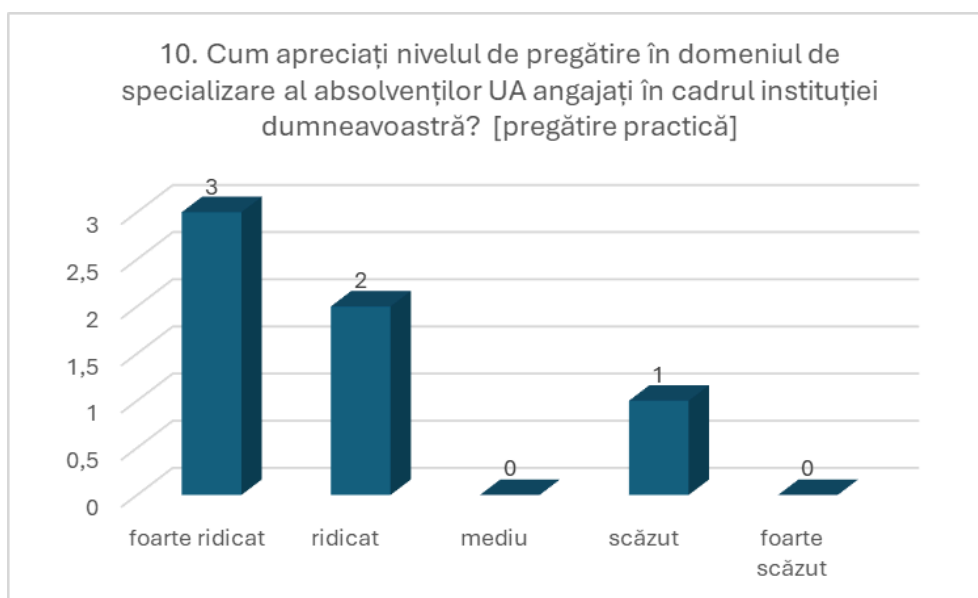
*Întrebarea 9. Nivelul de pregătire teoretică al absolvenților UA:*

- Foarte ridicat: 3 respondenți
- Ridicat: 2 respondenți
- Mediu: 1 respondent



*Întrebarea 10. Nivelul de pregătire practică al absolvenților UA:*

- Foarte ridicat: 3 respondenți
- Ridicat: 2 respondenți
- Scăzut: 1 respondent

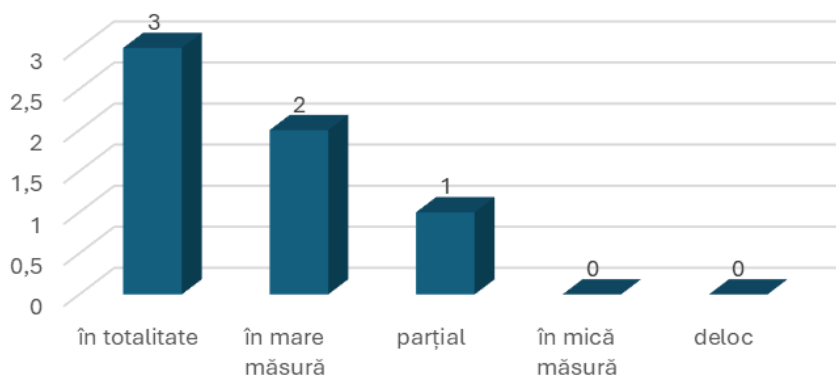


*Întrebarea 11. Gradul de potrivire a abilităților cu obiectivele instituției:*

- În totalitate: 3 respondenți
- În mare măsură: 2 respondenți
- Parțial: 1 respondent

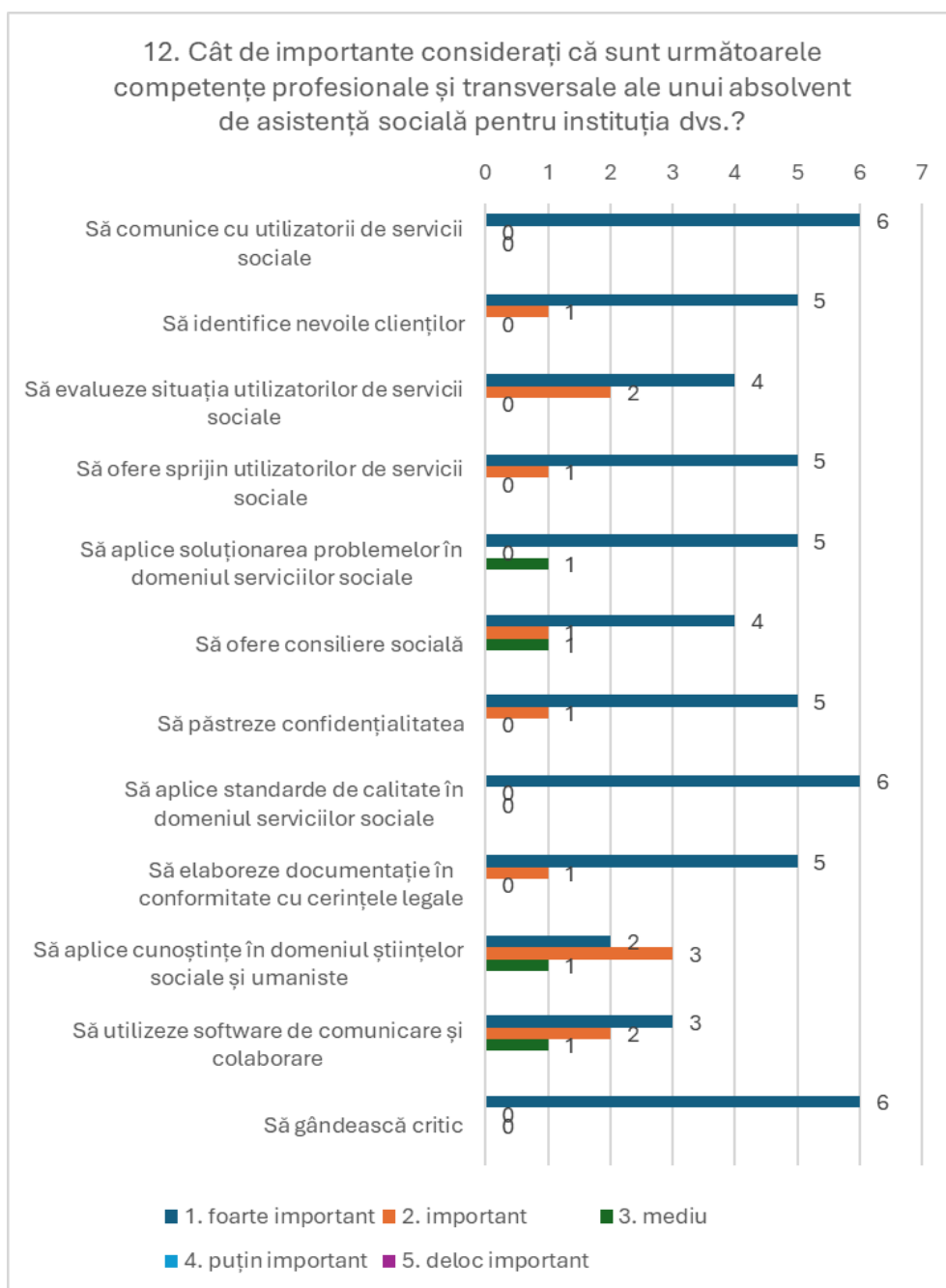


11. În ce măsură estimați că abilitățile și cunoștințele dobândite pe parcursul studiilor de către angajații dvs. (absolvenții UA) se potrivesc cu cerințele și obiectivele activității și instituției dumneavoastră?



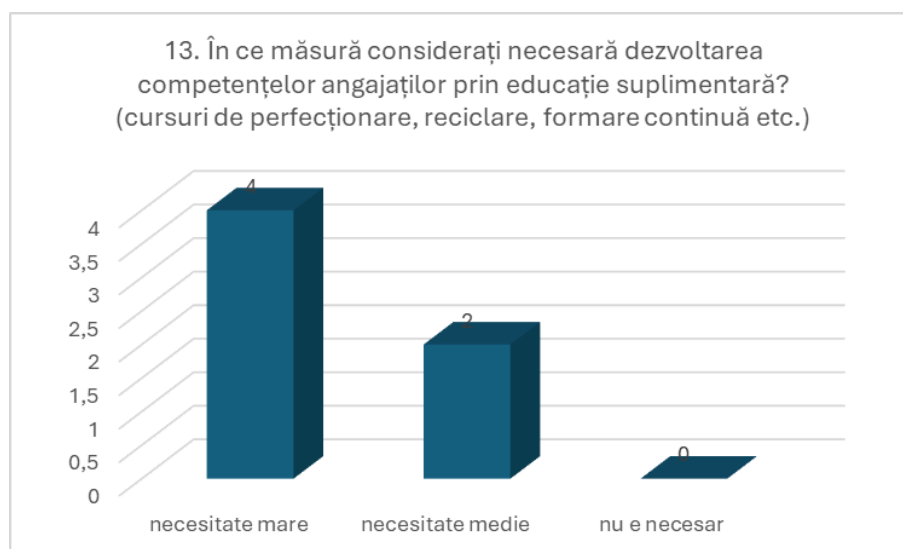
Întrebarea 12. Importanța competențelor specifice (Top 12):

| Competența                  | Evaluare Majoritară                      |
|-----------------------------|------------------------------------------|
| Comunicarea cu utilizatorii | Foarte important (6/6)                   |
| Identificarea nevoilor      | Foarte important (5/6)                   |
| Evaluarea situației         | Foarte important (4/6)                   |
| Oferirea de sprijin         | Foarte important (5/6)                   |
| Soluționarea problemelor    | Foarte important (5/6)                   |
| Consiliere socială          | Foarte important (4/6)                   |
| Confidențialitate           | Foarte important (5/6)                   |
| Standarde de calitate       | Foarte important (6/6)                   |
| Documentație legală         | Foarte important (5/6)                   |
| Științe sociale și umaniste | Important (3/6)                          |
| Software de colaborare      | Foarte important (3/6) / Important (2/6) |
| Gândire critică             | Foarte important (6/6)                   |



Întrebarea 13. Necesitatea educației suplimentare (Formare continuă):

- Necesitate mare: 4 respondenți
- Necesitate medie: 2 respondenți
- Nu e necesar: 0 respondenți



## 1. Rezumat

Analiza relevă o satisfacție ridicată (peste 80%) a angajatorilor față de pregătirea teoretică și practică a absolvenților UA, aceștia fiind considerați bine adaptați cerințelor instituționale. Deși procesul de recrutare pune un accent masiv pe calificare și etică (empatie, integritate), există o deschidere considerabilă pentru absorbția de noi cadre, estimându-se un necesar de cel puțin 30-40 de asistenți sociali în următorul deceniu pentru instituțiile respondente. Formarea continuă este văzută ca o necesitate majoră, indicând un domeniu în permanentă evoluție legislativă și socială.

## 2. Analiza detaliată pe categorii

### A. Dinamica recrutării și necesarul de personal

- **Istoric:** Instituțiile analizate (predominant din mediul asociativ și confesional) au angajat un număr variabil de absolvenți, de la unități mici (1-2 angajați) la organizații mari (ADRA, Uniunea Adventistă) cu câte 15 absolvenți fiecare.
- **Proiecție:** Există un optimism clar în ceea ce privește angajările viitoare. O singură instituție estimează un necesar de 20-30 de persoane, restul indicând o creștere constantă.
- **Rata de conversie practică-angajare:** Stagiile de practică sunt un motor eficient de recrutare. Într-unul dintre cazuri, 5 din 45 de practicanți au devenit angajați (ADRA România).

### B. Criterii de selecție și valori profesionale

În procesul de recrutare, ierarhia importanței este clară:

1. **Calificarea și nivelul de educație:** 5 din 6 angajatori le consideră foarte importante.



2. **Recomandările:** Surprinzător, sunt mai prețuite (4 voturi „foarte important”) decât experiența profesională propriu-zisă, sugerând că în asistența socială încrederea și caracterul primează.
3. **Studiile în străinătate:** Reprezintă factorul cel mai puțin relevant, 50% dintre angajatori considerându-le „puțin importante” sau „deloc importante”.

#### C. Evaluarea competențelor absolvenților UA

- **Pregătirea teoretică vs. practică:** Ambele sunt evaluate la niveluri ridicate. 50% consideră pregătirea teoretică ca fiind foarte ridicată, în timp ce pregătirea practică primește un rating similar, cu o singură excepție (un vot pentru „scăzut”), ceea ce sugerează o experiență izolată negativă sau standarde extrem de specifice ale unui angajator.
- **Potrivirea cu postul:** 100% dintre respondenți afirmă că abilitățile dobândite în timpul studiilor se potrivesc în totalitate sau în mare măsură cu obiectivele instituției.

#### D. Competențe profesionale și transversale

- **Competențe critice (Scor maxim - 6/6):** Comunicarea cu utilizatorii, aplicarea standardelor de calitate și gândirea critică.
- **Competențe esențiale (5/6):** Identificarea nevoilor, oferirea de sprijin, păstrarea confidențialității și elaborarea documentației legale.
- **Competențe secundare:** Utilizarea software-ului și cunoștințele de științe umaniste generale (unde scorul de „foarte important” scade la 2 sau 3 voturi).

Angajatorii validează astfel relevanța competențelor dobândite de absolvenții programului de Asistență Socială, menționate în Suplimentul la diplomă și aliniate la standardele ocupaționale europene (ESCO).

---

### 3. Interpretare

Datele indică faptul că angajatorii din acest sector nu caută doar „tehnicieni” ai asistenței sociale, ci „practicieni etici”. Accentul pus pe gândirea critică și comunicare, corelat cu mențiunile despre „spiritualitate” și „loialitate”, sugerează că identitatea absolventului UA este una distinctă, bazată pe un amestec de competență academică și valori morale.

Faptul că recomandările cântăresc mai mult decât experiența sugerează o piață a muncii bazată pe rețele de încredere (networking), unde universitatea acționează ca un garant al calității morale a candidatului.

---

### 4. Recomandări

1. **Consolidarea modulelor de Gândire critică și Etică:** Deoarece au primit punctaj maxim, acestea trebuie să rămână pilonii centrali ai curriculei.



2. **Parteneriate de practică extinse:** Având în vedere rata de transformare a practicanților în voluntari/angajați, universitatea ar trebui să mențină/extindă parteneriatele cu instituții precum ADRA sau CASA Iosif.
  3. **Digitalizare și documentație:** Deși utilizarea software-ului a fost cotate mai jos, tendințele europene impun digitalizarea serviciilor sociale; introducerea unor cursuri de nișă pe documentație digitală ar oferi absolvenților un avantaj competitiv.
  4. **Focus pe formarea continuă:** Deoarece 4 din 6 angajatori văd o necesitate mare de perfecționare, UA ar putea dezvolta cursuri post-universitare specifice pentru acești angajatori.
- 

## 5. Limitări

- **Eșantion redus:** Rezultatele se bazează pe răspunsurile a **6 instituții**. Deși acestea sunt relevante pentru ecosistemul adventist/asociativ, concluziile nu pot fi generalizate la nivelul întregului sistem național de asistență socială (sectorul public/DGASPC).
- **Subiectivitate:** Respondenții au funcții de conducere în instituții cu profil similar universității, ceea ce poate genera un **bias de afinitate** (o tendință de a evalua mai favorabil absolvenții care împărtășesc aceleași valori).
- **Date lipsă:** Un participant nu a putut estima necesarul de personal (NS/NR), ceea ce poate afecta proiecția totală a cererii de forță de muncă.

Chestionarul poate fi accesat aici: [chestionar angajatori – absolvenți Asistență socială](#).

Aprilie 2026

Întocmit de

Erna-Eva Moldvai, secretar facultate

Conf. univ. dr. Roxana Paraschiv  
Decanul Facultății de Teologie și Științe Sociale  
Universitatea Adventus din Cernica