DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v2.28
CZU: 005.963:371.333(478)

PROFESSIONAL TRAINING IN THE ERA OF CHANGE: FROM CLASSICAL TRAINING TO INTERACTIVE EXPERIENCES

PREGĂTIREA PROFESIONALĂ ÎN ERA SCHIMBARII: DE LA TRAINING CLASIC LA EXPERIENȚE INTERACTIVE

BELITEI Ana-Maria, studentă, specialitatea: Business și Administrare
Academia de Studii Economice din Moldova
Strada Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 61, MD-2005, Chișinău
e-mail: belitei.ana_maria@ase.md

Abstract: *This paper examines the shift from classical, lecture-based professional training to experiential and interactive learning methods, analyzing the structural limitations of traditional approaches in the context of rapidly changing labor markets.Drawing on empirical research and data from the Republic of Moldova, the study explores experiential training, coaching, simulation and collaborative learning as evidence-based alternatives with measurable impact on employee performance and organizational outcomes.The case of Camelot illustrates that these methods are practically applicable within the Moldovan organizational context.The findings confirm that organizations investing in modern training formats record significantly higher employee retention rates and individual performance gains.The article concludes that reforming training methodologies is equally as urgent as expanding access to professional development — and that HR departments play a central strategic role in driving this transformation.*
Key words:*experiential training, professional development, interactive learning, coaching, organizational performance, Republic of Moldova.*
JEL CLASSIFICATION: M53; M12; O12 ;

INTRODUCERE

Trăim într-o eră în care schimbarea nu mai este excepția, ci regula.Piața muncii se transformă cu o viteză fără precedent, competențele de ieri nu mai garantează succesul de mâine, iar presiunile digitalizării solicită angajaților o capacitate continuă de reinventare.În acest context, modul în care organizațiile își pregătesc oamenii a devenit o decizie de importanță strategică, nu o formalitate administrativă bifată anual.

Totuși, dacă atragem atenția la practica curentă în multe companii, observăm o contradicție: într-o lume a inovației, formatele de training rămân surprinzător de conservatoare.Sala de conferințe, prezentarea PowerPoint și trainerul care monologhează ore întregi sunt încă prezente.

Un studiu recent privind piața muncii din Republica Moldova indică un paradox alarmant: deși 40% dintre angajatori raportează dificultăți majore în găsirea forței de muncă calificate (ANOFM, 2024), investiția în formarea continuă rămâne ineficientă.La nivel global, datele din 2025 confirmă că 59% dintre angajați nu beneficiază de nicio formă de instruire formală (Skillademia, 2025).Mai grav, în contextul local,formatele tradiționale eșuează în a produce schimbări comportamentale: angajații participă la sesiuni de training doar pentru a bifa o cerință administrativă, ieșind cu notițe, dar fără o transformare reală a modului de a gândi sau de a acționa, fapt reflectat de rata scăzută de participare la învățarea continuă, de doar 5,9% - 7% (BNS, 2024)

Această ruptură între forma și fondul pregătirii profesionale este miza prezentului articol.

Abordarea tradițională a formării profesionale se bazează pe un model de transmitere unidirecțională a cunoașterii, în care trainerul deține informația, iar participantul are un rol predominant pasiv.Această perspectivă contravine principiilor fundamentale ale învățării la adulți, conform cărora cunoașterea este construită activ, prin experiență, reflecție și aplicare practică, nu prin simpla recepționare a informației (Noe, 2013).

În acest sens, modelul 70-20-10 evidențiază distribuția reală a procesului de învățare profesională: aproximativ 70% din competențe sunt dobândite prin experiență directă la locul de

muncă, 20% prin interacțiuni sociale și doar 10% prin programe formale de training (Whatfix, 2025).Această distribuție sugerează că metodele tradiționale de instruire, centrate pe transmiterea teoretică, au un impact limitat în raport cu dezvoltarea competențelor aplicate, contribuind la apariția unui decalaj între cunoștințele dobândite și utilizarea lor în practică.

În acest context, rolul departamentelor de resurse umane devine indispensabil.Funcția de HR nu mai este una pur administrativă, ci devine responsabilă de adaptarea rapidă a angajaților la noile tehnologii și de creșterea retenției prin programe de învățare personalizate (Revista Cariere, 2024).Pentru organizațiile din Republica Moldova, HR-ul strategic este cel care transformă instruirea într-un instrument de motivare, reducând fluctuația de personal cu aproximativ 25%.(ANOFM 2024)

Importanța investiției în pregătirea profesională este susținută și de observații recente, care indică faptul că majoritatea angajaților manifestă o loialitate mai ridicată față de organizațiile care le oferă oportunități de dezvoltare, iar programele continue de formare contribuie semnificativ la creșterea retenției personalului (LinkedIn Learning, 2024).

Astfel, metodele moderne de formare profesională pun accent tot mai mult pe implicarea activă a participanților și pe învățarea prin experiență.Trainingul experiențial plasează participantul în centrul procesului de învățare prin activități practice, provocări reale și evaluare și feedback după activitate.Spre deosebire de modelul clasic, participanții nu primesc soluții standard, ci sunt puși în situații care le solicită gândirea critică, creativitatea și colaborarea.Rata de retenție asociată acestei abordări atinge 75%, comparativ cu 5% în cazul prelegerii și 10% în cel al lecturii individuale (Gitnux, 2025).Simulările și jocurile de rol completează gama de metode utilizate, reproducând contexte profesionale autentice: negocieri, situații de criză, interacțiuni dificile, acolo unde greșeala este permisă și din care se poate învăța direct.

Pe lângă aceste abordări centrate pe experiență, literatura de specialitate evidențiază importanța personalizării procesului de învățare.Coachingul reprezintă forma cea mai personalizată a formării moderne.Spre deosebire de trainingul de grup, el operează la nivelul convingerilor și comportamentelor individuale, generând schimbări durabile (Abramihim 2020).În literatura de specialitate, coaching-ul este definit ca un catalizator al performanței, având rolul de a elimina barierele psihologice care limitează succesul individual.Autorii de referință subliniază că, prin clarificarea direcțiilor de acțiune și asumarea personală a obiectivelor, angajații își pot maximiza randamentul fără a fi dependenți de indicații externe constante (Whitmore, 2019).Nu în ultimul rând, învățarea colaborativă valorifică inteligența colectivă a grupului: participanții care învață împreună rețin aproximativ 50% din informații, iar cei care predau altora ajung la 90% ; cea mai ridicată rată din tot spectrul metodologic (Gitnux, 2025).

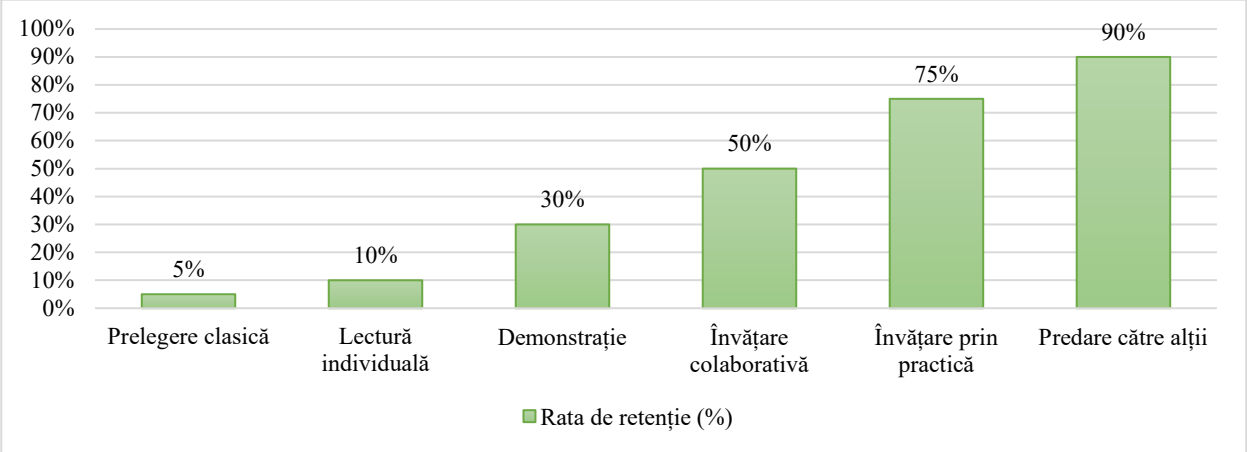


Figura 1 Rata de retenție a informației în funcție de metoda de învățare (%)
Sursa: elaborat de autor în baza Gitnux (2025) și Engageli (2024).

Graficul (figura 1) arată că eficiența învățării crește odată cu implicarea activă a persoanei.Metodele pasive, precum predarea teoretică și studiul individual, înregistrează niveluri

reduse de retenție a informației, în timp ce metodele interactive și aplicative, precum învățarea colaborativă și practica, conduc la o consolidare mai eficientă a cunoștințelor.Nivelul maxim este asociat învățării prin explicare, ceea ce subliniază rolul activ al individului în procesul de asimilare și transmitere a informației.

Camelot – un model de training modern

Dacă metodele descrise mai sus par uneori abstracte sau rezervate contextelor occidentale, Camelot demonstrează că ele funcționează și în realitatea organizațională moldovenească.Fondată acum 10 ani în Chișinău, compania a construit treptat un portofoliu impresionant: peste 20.000 de persoane instruite, mai mult de 1000 de traininguri naționale și internaționale livrate și peste 150 de companii deservite din sectoare diferite: de la fintech și retail, până la organizații internaționale și instituții de învățământ (Camelot).

Ceea ce diferențiază Camelot nu este dimensiunea acestor cifre, ci strategia care le produce.Pornind de la premisa că oamenii sunt totalitatea experiențelor pe care le trăiesc, fiecare program este conceput nu ca o prelegere, ci ca o situație de învățare autentică personalizată în funcție de cultura organizației, de nevoile echipei și de obiectivele concrete pe care compania-client dorește să le atingă.Activitățile de team building, simulările, sesiunile de coaching și exercițiile de comunicare nu sunt scoase dintr-un catalog standard, ci adaptate la fiecare context în parte.Această abordare transformă trainingul dintr-un eveniment izolat într-un proces de schimbare reală, cu efecte măsurabile în comportamentul echipelor după întoarcerea la birou.

Eficiența metodelor interactive nu este o coincidență, ea are o explicație solidă.Când un angajat nu doar ascultă, ci face, reflectează și aplică, sunt activate simultan mai multe zone ale memoriei, iar informația este fixată profund, nu superficial.În plus, metodele interactive activează motivația: autonomia, sentimentul de competență și apartenența la grup, factorii care fac diferența dintre o persoană angajată și una prezentă fizic la o sesiune de training (Gallup, 2023).

(Figura 1) sintetizează această realitate vizual: diferența dintre 5% retenție la prelegere și 90% la predarea către alții este sesizabilă.Și totuși, multe organizații alocă bugete de formare în favoarea metodei cu cel mai scăzut randament.Explicația este parțial din punct de vedere economic, trainingul clasic pare mai ieftin pe termen scurt ; dar și culturală: familiaritatea cu acest mod de instruire creează o iluzie de siguranță.Realitatea organizațională este însă clară: 90% dintre organizații consideră retenția angajaților o prioritate, iar oferirea oportunităților de învățare este strategia numărul 1 de retenție, în timp ce companiile cu o cultură puternică de învățare înregistrează rate de retenție cu 57% mai ridicate și o mobilitate internă cu 23% mai mare față de cele fără programe de formare structurate (LinkedIn Learning, 2024).

CONCLUZIE

În concluzie, putem afirma că pregătirea profesională traversează o etapă de transformare. Datele prezentate în acest articol demonstrează că metodele clasice nu mai sunt suficiente pentru a ține pasul cu ritmul schimbării nici la nivel organizațional, nici la nivelul economiei în ansamblu.Nu este vorba despre o preferință estetică pentru nou, ci despre o problemă de eficiență demonstrată: un format care generează retenție de 5% nu poate constitui fundamentul dezvoltării profesionale într-o organizație care vrea să fie competitivă.

Răspunsurile există și sunt bine documentate.Trainingul experiențial, coachingul, simulările și învățarea colaborativă nu sunt tendințe de nișă rezervate companiilor multinaționale ci sunt metode funcționale, aplicabile în orice context organizațional, inclusiv în cel moldovenesc.Exemplul Camelot demonstrează tocmai acest lucru: organizația probează că trecerea de la trainingul clasic la cel experiențial nu este doar teorie, ci o decizie strategică accesibilă și cu rezultate concrete.

Contextul național adaugă o urgență suplimentară acestei dezbateri.O rată de participare la formarea continuă de numai 5,9% nu reflectă lipsa de interes a angajaților ci mai degrabă, în mare măsură, lipsa de atractivitate a ofertei de formare existente.Oamenii nu refuză să învețe; refuză să piardă timp în săli de conferințe unde nu se întâmplă nimic relevant pentru munca lor de zi cu

zi.Reformarea metodelor este, prin urmare, nu doar o oportunitate ipotetică, dimpotriva este o condiție pentru ca obiectivul național de dublare a ratei de participare până în 2027 să devină realizabil.

Rolul departamentelor de HR în această tranziție este central.Nu este suficient ca organizațiile să aloce bugete de formare ci este indispensabil ca acele bugete să fie direcționate către programe cu impact real, evaluate pe criterii de performanță, nu doar de prezență.HR-ul strategic devine astfel catalizatorul unei schimbări care depășește sala de training și se reflectă în cultura organizațională, în rata de retenție, în productivitate și, în cele din urmă, în rezultatele financiare ale companiei.

Așadar, viitorul aparține organizațiilor care înțeleg că a investi în oameni înseamnă a investi în experiențe care îi schimbă cu adevărat, nu în certificate care confirmă că au stat opt ore într-o sală.Întrebarea nu mai este dacă să adoptăm metode noi, ci cât de repede suntem dispuși să renunțăm la confortul celor vechi.Iar pentru Republica Moldova, unde capitalul uman rămâne cea mai valoroasă și, totodată, cea mai vulnerabilă resursă, acest răspuns nu poate fi amânat.

REFERINȚE :

1. Abramihin, C.(2020).Coaching-ul – instrument important în dezvoltarea organizațională din domeniul administrației publice.În Teoria și practica administrării publice (pp.304–309).Chișinău: AAP https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/2940/6_304-308_8.pdf?sequence=1
2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).(2024).Prognoza pieței muncii pentru anul 2024.(anofm.md)
3. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.(2024).*Formare profesională continuă*.https://statistica.gov.md/ro/statistic_indicator_details/41
4. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova.(2024).*Forța de muncă: ocuparea și șomajul în anul 2023*.https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2023-9430_61083.html
5. Camelot.https://camelot.md/despre-noi/
6. Camelot.https://camelot.md/servicii/
7. Engageli.(2024).*The active learning impact study*.https://www.engageli.com/active-learning-impact-study
8. Gallup.(2023).*State of the global workplace: 2023 report*.https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx
9. Gitnux.(2025).*Learning retention statistics: Market data report 2025*.https://gitnux.org/learning-retention-statistics/
10. Guvernul Republicii Moldova.(2023).*Strategia Națională pentru Formarea Adulților 2024–2027*.
11. LinkedIn Learning.(2024).*2024 workplace learning report*.https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report
12. Noe, R.A.(2013).*Employee training and development* (ed.a 6-a).McGraw-Hill Education.
13. Revista Cariere.(2023).Coaching pentru performanță.*Revista Cariere*.https://revistacariere.ro/leadership/contribuitori/coaching-pentru-performanta-2/
14. Whatfix.(2025).*70+ employee training & development statistics in 2025*.https://whatfix.com/blog/employee-training-statistics/
15. Whitmore, J.(2019).*Coaching pentru performanță: Principii și practici pentru coaching și leadership* (ed.a V-a, trad.E.Vasiliu).Editura Publica.

Coordonator științific: BAIEȘU Marina, dr.conf.univ.
Academia de Studii Economice din Moldova
Strada Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 61, MD-2005, Chișinău
E-mail: baiesu.m@ase.md