

CZU: 371.132:331.102.1

## TENDINȚE ȘI PARTICULARITĂȚI ALE ANGAJĂRII ABSOLVENȚILOR ÎN ACTIVITATEA EDUCAȚIONALĂ/DIDACTICĂ

*Lilia SPÎNU*

*Universitatea de Stat din Moldova*

În articol sunt analizate unele probleme și particularități ce țin de angajarea în sistemul educațional național a absolvenților cu profil pedagogic. Sunt prezentate date statistice despre numărul absolvenților instituțiilor pedagogice și angajarea acestora în activitatea educațională/didactică. Este descris cadrul legal de reglementare și gestionare a acestui proces în Republica Moldova comparativ cu alte țări europene.

**Cuvinte-cheie:** angajare, angajabilitate, activitate didactică, cadru didactic.

### TRENDS AND PECULIARITIES OF HIRING GRADUATES IN EDUCATIONAL/DIDACTIC ACTIVITY

The article analyzes some problems and peculiarities in the employment of graduates with pedagogical profile in the Republic of Moldova. Statistical data on the number of graduates of pedagogical institutions and their employment in educational/didactic activity are presented. The article describes the legal framework for regulating and managing this process in the Republic of Moldova compared to other European countries.

**Keywords:** employment, employability, teaching activity, teacher.

### Introducere

Problema privind angajarea absolvenților facultăților cu profil pedagogic în câmpul muncii este mai actuală ca niciodată în sistemul educațional al Republicii Moldova. Resursele umane sunt factorul-cheie al oricărui sistem performant de educație. Acestea pot compromite totul sau pot constitui un real promotor al măsurilor de reformă.

În Republica Moldova, profesia de cadru didactic nu este una atractivă și solicitată. Lipsa unor politici de stat eficiente pentru atragerea, pregătirea și menținerea în sistem a cadrelor didactice și manageriale performante afectează considerabil calitatea procesului educațional din instituțiile de învățământ general.

Actualmente se atestă și se discută numeroase probleme cu care se confruntă sistemul educațional național la atragerea, pregătirea și menținerea în sistem a cadrelor didactice: scăderea numărului celor atrași spre cariera didactică; instabilitatea economică și schimbările demografice; migrația resurselor umane peste hotarele țării; lipsa motivației și atractivității pentru domeniu, în contextul scăderii prestigiului profesiei ca urmare a erodării importanței educației în societate.

### Angajarea absolvenților facultăților cu profil pedagogic în câmpul muncii în date și statistici

Problema ce vizează formarea personalului didactic (inițial dar și continuu) este, în general, o preocupare a societății contemporane. Și în majoritatea țărilor europene profesorii cu vârsta sub 40 de ani sunt mai puțini decât în grupele de vârstă superioare. În Italia, aproape jumătate din profesorii au vârsta de peste 50 de ani. În Germania, Suedia și Italia, procentul de profesori în grupa de vârstă sub 30 de ani este deosebit de scăzut. În România, vârsta medie a profesorilor din învățământul gimnazial este de 42 de ani. Doar 14% din profesori au vârsta sub 30 de ani, în timp ce 27% au peste 50 de ani [1].

Această problemă se regăsește cu plus de măsură și în sistemul educațional din Republica Moldova.

Conform datelor Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, în anul de studii 2018/2019 procesul educațional în instituțiile de învățământ primar și secundar general a fost asigurat de 27,7 mii cadre didactice, inclusiv 3,5 mii persoane cu funcții de conducere sau 12,6% din numărul total. Ponderea cadrelor didactice care predau în clasele a V-a – a XII-a a constituit 71,2%, iar cele ce predau în clasele primare – 28,8%.

Analiza privind repartizarea personalului pe grupe de vârstă relevă că din numărul total de cadre didactice ponderea persoanelor cu vârsta sub 30 de ani a constituit 10,2%, înregistrând o diminuare cu 2,8 p.p. comparativ cu anul de studii 2014/2015. În același timp, ponderea cadrelor didactice cu vârsta de 50-59 de ani, 60 de ani și peste, în care sunt cuprinse toate cadrele didactice aflate în pragul pensionării, constituie 26,4% și, respectiv, 18,1%. Ieșirea acestor persoane din sistem riscă să genereze un deficit de cadre didactice deloc neglijabil.

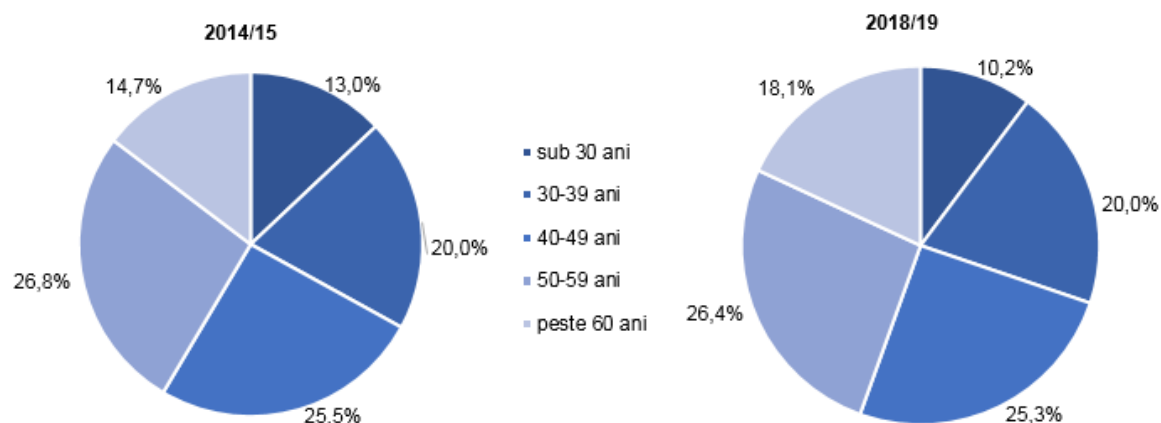


Fig.1. Repartizarea personalului didactic pe grupe de vârstă [2].

Relevant este un alt indicator pentru aceeași perioadă (2018/2019), și anume – *Structura cadrelor didactice după stagiul de muncă (până la 2 ani, 2-5 ani, 5-10, 10-15, 15-20 de ani, peste 20 de ani)*. Astfel, conform datelor Biroului Național de Statistică (Tab.1), după vechimea în muncă procentajul este următorul: până la 2 ani – 4,6%; 2-5 ani – 6,2 %; 5-10 ani – 9,9 %; 10-15 ani – 10,4%; 15-20 de ani – 10,9%; peste 20 de ani – 58,0%.

Tabelul 1

#### Cadre didactice în instituțiile de învățământ primar și secundar general

2018/19						
Cadre didactice – total	Cadre didactice cu vechimea în munca pedagogică până la 2 ani	Cadre didactice cu vechimea în munca pedagogică de la 2 până la 5 ani	Cadre didactice cu vechimea în munca pedagogică de la 5 până la 10 ani	Cadre didactice cu vechimea în munca pedagogică de la 10 până la 15 ani	Cadre didactice cu vechimea în munca pedagogică de la 15 până la 20 de ani	Cadre didactice cu vechimea în munca pedagogică de 20 de ani și peste
27 657	1 276	1 719	2 751	2 876	3 008	16 027

Sursa: prelucrat în baza datelor din [3]

Potrivit datelor prezentate de MECC, la începutul anului de studii 2019/2020 în instituțiile de învățământ general din țară se atesta 2174 de posturi didactice vacante.

În pofida numărului mare de locuri vacante în sistemul de învățământ, tinerii nu se prea grăbesc să-și continue studiile la pedagogie, iar cei care absolvesc facultățile de profil evită, de multe ori, să se angajeze în câmpul muncii. Conform datelor Biroului Național de Statistică cu privire la domeniul general de studii *Științe ale educației*, în anul 2017 la Ciclul I au absolvit instituțiile de învățământ superior 2097 de persoane și la Ciclul II – 1180, iar în anul 2018 la Ciclul I – 1721 de persoane și la Ciclul II – 1173 [3].

Această analiză ne ajută să concluzionăm despre existența unei coerențe între *numărul absolvenților instituțiilor de profil și necesitățile instituțiilor angajatoare*, dar și a unui dezechilibru major între *necesitățile instituțiilor angajatoare și angajarea în câmpul muncii a tinerilor absolvenți*.

#### Structura sistemului național de angajare în câmpul muncii a cadrelor didactice

Cadrul normativ privind angajarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști este reglementat, direct sau tangențial, de următoarele norme legale și de o serie de documente și politici de stat elaborate, aprobate și promovate în ultima perioadă:

✓ **Codul Educației al Republicii Moldova (2014)** [4].

**Articolul 54.** Angajarea personalului didactic

(1) În învățământul general, posturile didactice vacante se ocupă prin concurs, organizat la nivelul instituției de învățământ, conform unei metodologii aprobate de Ministerul Educației. La concursul pentru ocuparea unui post didactic poate participa orice candidat care îndeplinește condițiile de eligibilitate prevăzute de legislația în vigoare. Tinerii specialiști ocupă posturile vacante prin repartizare.

(2) Angajarea personalului didactic în instituțiile de învățământ se face prin încheierea unui contract individual de muncă cu directorul instituției, conform legislației în vigoare.

(3) Absolvenții programelor de învățământ superior de alt profil decât cel pedagogic au dreptul de a profesa în învățământ numai după ce au urmat programul unui modul psihopedagogic.

✓ **Codul Muncii al Republicii Moldova** [5]. Capitolul XI. Munca salariaților din învățământ și din organizațiile din sfera științei și inovării. Articolele 296-301.

✓ **Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”** [6], care face o diagnoză a sistemului de educație și stabilește direcții de acțiune pe fiecare domeniu pentru îmbunătățirea situației existente. Sunt analizate problemele, obiectivele și acțiunile prioritare. Cităm doar obiectivele și acțiunile relevante pentru cercetarea noastră:

**Obiectivul specific 4.1.** Sporirea atractivității profesiei de cadru didactic, atragerea și menținerea cadrelor performante în sistem, astfel încât vârsta medie a cadrelor didactice în sistemul de învățământ să scadă cu 3 ani până în 2020, salariul mediu în activitatea didactică să fie la nivelul salariului mediu pe economie și rata abandonului timpuriu al activității didactice să se diminueze cu 10%.

– **Acțiuni prioritare:**

– 4.1.1. *Ameliorarea și promovarea imaginii și statutului cadrului didactic prin intermediul mass-media.*

Analiza intermediară a implementării Strategiei nu atestă însă realizarea cărorva acțiuni.

– 4.1.2. *Motivarea și stimularea cadrelor didactice prin corelarea salarizării cu performanța profesională individuală.*

Analiza intermediară a implementării Strategiei stipulează realizarea următoarelor acțiuni: Începând cu 01.09.2016, a fost majorat salariul cadrelor didactice din învățământul general: profesor/învățător/educator cu studii superioare – 2955 lei, cu studii medii de specialitate – 2680 lei, precum și al corpului profesoral din învățământul superior (Hotărârea Guvernului nr.1028 din 07.09.2016) [7].

– 4.1.3. *Elaborarea și implementarea unui sistem eficient și transparent de promovare în carieră a cadrelor didactice, bazat pe rezultate și performanțe profesionale.*

Analiza intermediară a implementării Strategiei nu denotă însă realizarea cărorva acțiuni.

– 4.1.4. *Depolitizarea procesului de recrutare și promovare în carieră a cadrelor didactice.*

Analiza intermediară a implementării Strategiei nu arată realizarea cărorva acțiuni.

– 4.1.10. *Elaborarea unui cadru normativ care să asigure flexibilitate în intrarea și revenirea în cariera didactică.*

În documentul de analiză intermediară a implementării Strategiei se arată realizarea următoarelor acțiuni: a fost elaborat *Regulamentul cu privire la angajarea prin concurs a personalului didactic în învățământul general și profesional tehnic*. La ora actuală acest Regulament nu este aprobat.

**Obiectivul specific 4.3.** Reconceptualizarea formării inițiale a cadrelor didactice prin dezvoltarea competențelor acestora, necesare pentru realizarea noului parcurs educațional caracteristic unui mediu complex, într-o societate globală a cunoașterii în continuă schimbare.

– **Acțiuni prioritare:**

– 4.3.1. *Consolidarea și modernizarea capacității instituțiilor de învățământ superior care oferă programe de formare a cadrelor didactice.*

Rezultate intermediare: 1) Toate instituțiile de învățământ superior din țară și-au consolidat capacitățile în ceea ce privește guvernarea universitară prin instituirea Consiliilor de dezvoltare strategică instituțională (CDSI). Conform prevederilor Codului Educației, acestea au în atribuții în: - organizarea alegerii rectorilor; - aprobarea cuantumului taxelor de studii; - aprobarea contractelor tip de studii; - aprobarea Planului de dezvoltare strategică instituțională etc. 2) În majoritatea universităților s-au întreprins măsuri de formare profesională a cadrelor universitare în ce privește modulul psihopedagogic, cunoașterea limbii engleze și a TIC.

– 4.3.2. *Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor și a standardelor profesionale pentru cadrele didactice, specifice etapelor în cariera profesională și nivelurilor sistemului educațional.*

Rezultate intermediare: În scopul dezvoltării CNC pentru domeniul „Științe ale Educației”, au fost perfectate 4 CNC pentru Domeniul 14.

– 4.3.3. *Modernizarea planului-cadru pentru formarea profesională inițială a cadrelor didactice din perspectiva formării competențelor generale și specifice.*

Rezultate intermediare: 1) A fost aprobat Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al specialiștilor în învățământul superior (Hotărârea Guvernului nr.482 din 28.06.2017). 2) Planul-cadru pentru învățământul superior a fost revizuit în corelare cu CNC (ordinul ministrului Educației nr.1045 din 29.10.2015). 3) A fost revizuit procesul de organizare a specialităților duble, a studiilor integrate, a programelor comune (ordinul ministrului Educației nr.1045 din 29.10.2015).

✓ **Standarde de competență profesională a cadrelor didactice din învățământul general** [8] aprobat în 2016 de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova.

Ținem să analizăm acest document tocmai din perspectiva de a găsi reflectată și competența pentru managementul carierei.

Acest document se structurează pe cinci domenii de competență prioritare pentru cadrele didactice:

1. proiectarea didactică;
2. mediul de învățare;
3. procesul educațional;
4. dezvoltare profesională;
5. parteneriate educaționale.

Fiecărui dintre aceste domenii atribuindu-i-se câte *un standard, indicatori și descriptori*. Domeniul adiacent interesului cercetării noastre este *dezvoltarea profesională*. Conform acestui document, standardul pentru Domeniul 4 este: ***Cadrul didactic gestionează propria dezvoltare profesională continuă***. Indicatorii și descriptorii acestui standard sunt următorii:

4.1. *Edifică propria identitate profesională în concordanță cu rolurile prescrise de funcția didactică:*

- 4.1.1. Respectă cadrul normativ al dezvoltării profesionale continue și prevederile procedurale de planificare și evaluare a nivelului de pregătire profesională.
- 4.1.2. Dezvoltă permanent competențele necesare realizării rolurilor profesionale asumate.
- 4.1.3. Respectă orarul/programul stagiilor de dezvoltare profesională continuă.

4.2. *Proiectează propriul traseu de dezvoltare profesională continuă:*

- 4.2.1. Elaborează Planul individual de dezvoltare profesională în conformitate cu prevederile planului de dezvoltare a școlii și cu propriile necesități de dezvoltare profesională.
- 4.2.2. Stabilește contexte și finalități de dezvoltare profesională măsurabile și realizabile în perioada planificată.

4.3. *Realizează și monitorizează procesul de dezvoltare personală și profesională:*

- 4.3.1. Organizează activitatea educațională, didactică, de specialitate, în baza unei teme de cercetare individuală.
- 4.3.2. Racordează propria activitate la cerințele didacticii contemporane prin valorificarea achizițiilor profesionale inovatoare și experimentarea bunelor practici educaționale.
- 4.3.3. Confirmă participarea și gradul de implicare (participant, raportor, formator etc.) la activități de dezvoltare profesională în școală, în afara școlii, la nivel regional, național, internațional, prin dovezi elocvente.
- 4.3.4. Elaborează și diseminează materiale didactice proprii.
- 4.3.5. Prezintă rapoarte anuale privind realizarea planului individual de dezvoltare profesională și aplicarea rezultatelor acestuia în procesul educațional.

Totuși, problema ce vizează (ne)încadrarea absolvenților instituțiilor cu profil pedagogic în instituțiile educaționale și de învățământ rămâne puțin abordată. Se cere un studiu complex, cu cercetări și analize ce vor permite nu doar să descriem problema, ci și să găsim soluțiile optime în formarea și motivarea viitoarelor cadre didactice în conjunctura situației demografice, social-economice de dezvoltare a Republicii Moldova.

### **Cadrul metodologic de angajare în câmpul muncii a absolvenților cu profil pedagogic în Republica Moldova versus țările europene**

Metodologiile de angajare a pedagogilor în instituțiile preuniversitare în sistemele educaționale ale unor state europene diferă de la o țară la alta. În țările membre ale Uniunii Europene titularizarea cadrelor didactice se face în diferite feluri, cum ar fi: în învățământul austriac sunt reglementate atât contractele pe perioadă determinată, cât și pe perioadă nedeterminată. Perioada de probă necesară angajării a fost înlocuită, începând cu anul 1988, cu un an de formare-perfecționare. În Belgia, angajarea presupune 3 etape: pe perioadă temporară, temporar prioritară și pe perioadă nedeterminată, dar decizia nu e întotdeauna definitivă, fiindcă depinde de

evaluările anuale. În Cipru, cadrele didactice sunt angajate și numite de Ministerul Educației și obțin statutul de funcționari după doi ani de la angajare. Titularizarea în România se desfășoară la nivelul inspectoratelor școlare, fiind monitorizată de Ministerul Educației Naționale. Concursul se organizează prin asocierea temporară a unităților de învățământ la nivel județean și constă în probă practică sau inspecție specială la clasă în profilul postului didactic solicitat și în probă scrisă din didactica specialității, potrivit programelor specifice pentru concurs, aprobate prin ordin al ministrului Educației [9].

Pentru angajarea pe perioadă nedeterminată (titularizare), candidații trebuie să obțină minimum nota 7 (șapte) atât la proba scrisă, cât și la proba practică/inspecția specială la clasă în profilul postului. Pentru angajarea pe perioadă determinată (suplinire), candidații trebuie să obțină minimum nota 5 (cinci) atât la proba scrisă, cât și la proba practică/inspecția specială în profilul postului [10]. În România, titularizarea se face pe o perioadă de 4 ani.

În Tabelul ce urmează vom face o descriere sumativă a metodologiilor de angajare aplicate în unele țări europene și în Republica Moldova.

Tabelul 2

**Angajarea în câmpul muncii a cadrelor didactice în sistemele educaționale  
ale unor state europene și în cel al Republicii Moldova**

	Instituția angajatoare	Perioada de probă	Forma de angajare	Funcționari publici
<b>România</b>	Inspectoratul Școlar; Ministerul Educației Naționale		Concurs de titularizare (viabilitate de cel puțin 4 ani); personal suplinitor (viabilitate mai mică de 4 ani)	
<b>Austria</b>	Consiliul Școlar Regional; Guvernul Regional; Autoritatea federală (minister)	Un an de perfecționare	Perioadă determinată/ nedeterminată	
<b>Belgia</b>	Consiliul de administrație al instituției		Perioadă temporară; perioadă temporar-prioritară; perioadă nedeterminată; perioadă suplinitorie (1 an)	
<b>Bulgaria</b>	Administrația școlii (directorul)	Maxim 6 luni	Concurs la nivelul școlii; Perioadă determinată (maxim 3 ani); nedeterminată	
<b>Cipru</b>	Ministerul Educației		Concurs național; angajare supleantă (maxim 1 an)	După 2 ani de la angajare
<b>Danemarca</b>	Municipalitățile, directorul școlii	2 ani	Angajare permanentă; Angajare pe perioada de probă; Angajare pe perioadă determinată	parțial
<b>Estonia</b>	Conducătorii instituțiilor		Contract de angajare	
<b>Finlanda</b>	Comitetul pentru educație sau Consiliul Municipal, sau Consiliul Școlar/directorul școlii		Concurs public; Angajare (titulari); Angajare suplinitorie (foarte rar)	funcționari municipali sau ai statului
<b>Grecia</b>	Ministerul Educației	2 ani	Repartiție națională; Concurs național	După 2 ani de la angajare
<b>Republica Moldova</b>	Directorii instituțiilor; Direcțiile de ETS ale autorităților publice locale	Până la 3 luni – pentru perioadă nedeterminată; 15-30 de zile – pentru perioadă determinată	Repartizare; Perioadă determinată; Perioadă nedeterminată	

Sursa: Prelucrat și adăugat de autor în baza [11].



Sistemul național al instituțiilor, organizațiilor și structurilor prin care se realizează angajarea personalului didactic din învățământul preuniversitar cuprinde:

- Ministerul Educației, Culturii și Cercetării;
- Direcțiile Generale de Învățământ, Tineret și Sport;
- Instituțiile școlare, extarșcolare;
- Organizațiile non-sistem.

Metodologia de angajare se presupune a fi descrisă în *Regulamentul cu privire la ocuparea posturilor didactice prin concurs*, document la care pe site-ul MECC este specificat doar titlul, nu și conținutul. Probabil, este în proces de scriere sau reactualizare [12].

Din datele Tabelului sintetizat putem deduce o mică caracteristică a metodologiei de angajare în Republica Moldova. Angajarea pedagogilor (tinerilor absolvenți) presupune repartizarea conform rețelei de posturi vacante. În general, selecția se face la nivelul școlii, concursul fiind organizat de către director. În cazul în care există un post vacant, directorul face public anunțul de concurs. Candidații trebuie să depună documente ce dovedesc calificarea profesională (inclusiv cea pedagogică). De asemenea, trebuie să facă dovada stării corespunzătoare de sănătate fizică și psihică. Principala metodă de selecție este interviul, dar pot fi folosite și altele (sau o combinație). Fiecare cadru didactic semnează cu directorul școlii un contract individual de muncă, derivat din contractul colectiv de muncă agreeat cu sindicatele. Contractele pot fi pe perioadă nedeterminată sau pe o perioadă determinată. Codul Muncii al Republicii Moldova permite angajarea de probă, inclusiv a tinerilor specialiști, prin modificarea Codului Muncii [LP188 din 21.09.17 în MO364-370/20.10.17.]. În varianta precedentă angajarea de probă nu se aplica tinerilor specialiști. Fiecare profesor este liber să participe la o nouă selecție pentru un post vacant. Profesorul titular pe post într-o școală are dreptul să solicite rezervare în cazul în care lipsește temporar. În această situație, directorul școlii încheie un contract de muncă pe o perioadă determinată cu un alt cadru didactic. Cadrele didactice nu sunt funcționari publici.

### Concluzii

Problema privind angajarea absolvenților cu profil pedagogic în activitatea educațională/didactică rămâne a fi una actuală în Republica Moldova. Datele statistice prezentate în acest demers științific deschid câteva aspecte ale acestei probleme: 44% din cadrele didactice care activează sunt de vârstă de prepensionare și pensionare. Ieșirea acestor persoane din sistem riscă să genereze un deficit de cadre didactice deloc neglijabil; raportul dintre numărul absolvenților instituțiilor pedagogice și al celor angajați în activitatea educațională/didactică rămâne în continuare într-o mare discrepanță; cadrul legal de reglementare și gestionare a acestui proces în Republica Moldova rămâne deschis spre îmbunătățire.

Stabilirea corelațiilor dintre toți „actorii” implicați în acest proces va reduce discrepanța dintre specialiștii formați și cei necesari pe piața muncii.

### Referințe:

1. *Ghid de bune practici privind consilierea pedagogică și metodică a cadrelor didactice debutante pentru facilitarea integrării acestora în sistemul de învățământ preuniversitar*. București, 2016, p.64-65. Disponibil: [http://red.ismb.ro/doc/GHID\\_ERASMUS\\_2016.pdf](http://red.ismb.ro/doc/GHID_ERASMUS_2016.pdf)
2. <http://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6221>
3. <http://statbank.statistica.md>
4. Codul Educației al Republicii Moldova. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2014, nr.319-324. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/355156/>
5. Codul Muncii al Republicii Moldova. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.159-162. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/326757/>
6. Strategii de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2014, nr.345-351. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>
7. *Matricea de monitorizare la mijloc de termen a realizării obiectivelor și acțiunilor Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”*. Disponibil: [https://mecc.gov.md/sites/default/files/matrice\\_monitorizare\\_strategie\\_educatia\\_2020.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/matrice_monitorizare_strategie_educatia_2020.pdf)
8. *Standarde de competență profesională a cadrelor didactice din învățământul general* / Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova. Chișinău, 2016. Disponibil: [http://edu.gov.md/sites/default/files/standarde\\_cadre\\_didactice.pdf](http://edu.gov.md/sites/default/files/standarde_cadre_didactice.pdf) (Accesat: 19.09.2019)

9. ANDONE, L. Ocuparea forței de muncă în învățământul preuniversitar din România *versus* țările membre ale Uniunii Europene. În: *Studia Universitatis Moldaviae. Seria „Științe ale Educației”*, 2013, nr.7(67), p.212-216.
10. Rezultatele finale la proba scrisă din cadrul concursului național pentru ocuparea posturilor didactice/catedrelor vacante/rezervate din învățământul preuniversitar (sesiunea 2019). Disponibil: <https://www.edu.ro/rezultatele-finale-la-proba-scris%C4%83-din-cadrul-concursului-na%C8%9Bional-pentru-ocuparea-posturilor-1>
11. ANDONE, L. Ocuparea forței de muncă în învățământul preuniversitar din România *versus* țările membre ale Uniunii Europene. În: *Studia Universitatis Moldaviae. Seria „Științe ale Educației”*, 2013, nr.7(67), p.212-216.
12. <http://mecc.gov.md/ro/content/regulamentul-cu-privire-la-ocuparea-posturilor-didactice-prin-concurs>

**Date despre autor:**

**Lilia SPÎNU**, doctorandă, Școala doctorală *Psihologie și Științe ale Educației*, Universitatea de Stat din Moldova.

**E-mail:** spinulilia0305@gmail.com

**ORCID:** 0000-0001-9690-5450

*Prezentat la 17.10.2019*