

OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR DIN ROMANIA *VERSUS* ȚĂRILE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

Luminița ANDONE

*Institutul Național de Cercetări Economice
„Costin Kirițescu”, București*

La nivelul inspectoratelor școlare prin monitorizarea apropiată a Ministerului Educației Naționale se desfășoară piața, adică cererea și oferta de locuri de muncă vacante pe fiecare nivel de învățământ și specializare în parte.

În România, 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. Nota obținută la proba practică în profilul postului sau la inspecția specială la clasă în profilul postului are o pondere de 25% în media de repartizare.

Pentru angajarea pe perioadă nedeterminată, candidații trebuie să obțină minimum nota 7 atât la proba scrisă, cât și la cea practică sau la inspecția specială la clasă în profilul postului.

Pentru angajarea pe perioadă determinată, candidații trebuie să obțină minimum nota 5 atât la proba scrisă, cât și la cea practică sau la inspecția specială în profilul postului.

În România titularizarea se face pe o perioadă de 4 ani.

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 către Ministerul Educației și obțin statutul de funcționari după doi ani de la angajare etc.

Cuvinte-cheie: piață, piața muncii, ocuparea forței de muncă, titularizare, resurse umane, cadre didactice, învățământ preuniversitar.

PRE-UNIVERSITY EDUCATION EMPLOYMENT WORKFORCE IN ROMANIA *VERSUS* EU MEMBER STATES

The market is developed under close surveillance of the National Education Ministry at the level of each and every School Inspectorate, that is, the supply or demand of the vacant workforce positions is on each educational specialized level.

In Romania, the competition is managed by the temporary educational units at the county level and consists of a practical test and a classroom special inspection in the applied teaching position profile requested, as well as a written test in the specific subject teaching, according to the specific programs of the competition, authorised by the Educational Ministry. The mark obtained following the practical test in the position profile or following the classroom special inspection in the position profile will ponder by 25% in the average allocation mark.

For the employment allocation on an indefinite period of time, the applicants need a minimum mark 7 for both the written test and the classroom special inspection in the proper position profile.

For the permanent employment, the applicants need at least mark 5 for the written test and the practical test for the special inspection in the position profile.

The tenure is valid for 5 years in Romania.

The tenure of the EU member states teaching personnel is managed in various ways, eg: in the Austrian education system, the contracts are regulated for both the definite and the indefinite period of time. The previous testing time needed for employment has been replaced by one year of training and forming period since 1988. In Belgium the employment consists of three stages: a temporary period, a priority temporary period and an indefinite time. The decision, however, is not always final since it depends on the annual assessments. In Cyprus the teaching personnel is employed and named by the Ministry of Education and they obtain the staff statute only after two years of employment, etc.

Keywords: market, the labor market, employment, school admission, human resources, teachers, pre-university education.

Proceduri de organizare a titularizării în România

La nivelul inspectoratelor școlare prin monitorizarea apropiată a Ministerului Educației Naționale se desfășoară piața, adică cererea și oferta de locuri de muncă vacante pe fiecare nivel de învățământ și specializare în parte.

Propunerile pentru proiectul de școlarizare și al rețelei unităților de învățământ preuniversitar se elaborează de Inspectoratul Școlar la analiza făcută la nivelul unităților școlare. În procesul de elaborare a acestui studiu sunt implicați profesorii din centrele și cabinetele școlare, membrii sindicatelor din învățământ, reprezentanți ai organizațiilor județene ai părinților, autoritățile locale (Prefectura, Consiliul Județen și Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social).

Pentru fundamentarea cifrei de școlarizare în cadrul ofertei educaționale se ține seama de analiza nivelurilor educaționale structurate pe filiere, specializări, domenii ale pregătirii de bază, domenii și calificări profesionale, pentru care fiecare unitate de învățământ poate organiza școlarizarea în condiții didactico-materiale optime, având în vedere oportunitățile de inserție socioprofesională.

Ministerul Educației Naționale analizează proiectele de plan transmise de inspectoratele școlare, apoi acestea se supun spre aprobare în ședința de Guvern.

După aprobarea planului de școlarizare se stabilesc normele didactice pe specializări. Se face o analiză asupra posturilor ocupate, a celor care au o viabilitate de cel puțin 4 ani pentru a putea fi scoase pentru titularizare, iar cele care au o viabilitate mai mică de 4 ani se vor ocupa cu personal suplinitor, calificat sau necalificat. Se stabilește calendarul mobilității personalului didactic din învățământul preuniversitar [1].

Proceduri de organizare a titularizării

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. Nota obținută la proba practică în profilul postului sau la inspecția specială la clasă în profilul postului are o pondere de 25% în media de repartizare.

Candidații care nu obțin la inspecția specială la clasă sau la proba practică minimum nota 5 nu pot participa la proba scrisă.

Candidații care nu obțin la inspecția specială în profilul postului la clasă sau la proba practică în profilul postului minimum nota 7 nu pot ocupa posturi didactice sau catedre vacante publicate pentru angajare pe perioadă nedeterminată.

Probele scrise se susțin pe baza subiectelor elaborate de Centrul Național de Evaluare și Examinare, în concordanță cu programele specifice pentru concurs, în specialitatea postului didactic, aprobate prin ordin al ministrului Educației. Nota obținută la proba scrisă are o pondere de 75% în media de repartizare.

Pentru angajarea pe perioadă nedeterminată, candidații trebuie să obțină minimum nota 7 atât la proba scrisă, cât și la cea practică sau la inspecția specială la clasă în profilul postului.

Pentru angajarea pe perioadă determinată, candidații trebuie să obțină minimum nota 5 atât la proba scrisă, cât și la cea practică sau la inspecția specială în profilul postului.

Ocuparea posturilor vacante din învățământul preuniversitar atrage după sine o serie de cheltuieli, cum ar fi:

- cheltuieli personale (de corectare a lucrărilor);
- cheltuieli materiale (material logistic).

Sumele pentru cheltuielile personale și materiale se primesc de la Ministerul Educației Naționale dintr-un cont special destinat titularizării.

Cheltuielile efectuate cu maculatura, supravegherea candidaților participanți la concurs, deplasarea și diurna persoanelor care asigură transportul către universitățile unde se corectează sunt suportate în totalitate de inspectoratele școlare județene.

Pe baza convenției încheiate între Inspectoratul Școlar cu Universitatea, unde se corectează lucrări, se vi-rează sumele care sunt stabilite de către Ministerul Educației Naționale. Obiectul convenției este modul de utilizare a unor categorii de cheltuieli pentru organizarea și desfășurarea activităților de evaluare a lucrărilor candidaților înscriși și participanți la concursul de titularizare.

Numărul posturilor scoase la concursul de titularizare este în creștere.

Odată cu organizarea și efectuarea concursului de titularizare pe post a personalului didactic se înțelege că această operație atrage după sine o cheltuială destul de semnificativă.

Cheltuielile privind ocuparea posturilor vacante scoase pe piața muncii din educație cu forță de muncă calificată sunt semnificativ de mari. Pe lângă cheltuielile de personal mai sunt și cheltuieli materiale, privind logistica.

Titularizarea personalului didactic în învățământul preuniversitar în țările membre ale Uniunii Europene

Austria

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. Pentru un contract de funcție publică (contract administrativ pe termen nelimitat) cadrele didactice pot aplica după câțiva ani, dacă dețin și o evaluare corespunzătoare. „Profesorii provinciilor” (cadre didactice care predau la nivel de școală generală/învățământ obligatoriu) sunt angajați de către provinciile federale prin Consiliul școlar regional (Landesschulrat) sau, în anumite provincii, de către guvernul regional (Landesregierung). Aceste instituții organizează recrutarea și numesc cadrele didactice. „Profesorii federali” predau la licee sau la școli profesionale și sunt angajați de autoritățile federale (Bund) pe baza unui contract. Posturile publice sunt stabilite de către autoritatea federală (minister) și, prin delegare, sunt transmise autorităților regionale. Cadrele didactice sunt angajate și numite pe baza unei proceduri de recrutare deschise. În situații speciale, cu acordul său, profesorul poate fi transferat pe un alt post permanent, în interesul autorității angajatoare. În cazul în care consimțământul profesorului nu a fost obținut, instituția este obligată să țină cont de situația socială, familială sau personală a acestuia. Cadrul didactic poate obiecta asupra transferului cerut de instituție și poate acționa în justiție decizia acesteia. Statutul și salariul cadrelor didactice depind de angajator. Contractul de tip funcție publică se încheie pe perioada nedeterminată cu cadrele didactice din Austria sau din țările membre ale UE (varsta maximă 40 ani), posedând diplome care să ateste calificările cerute de postul respectiv, inclusiv dovada de experiență practică, pentru anumite specializări tehnice.

Belgia

Angajarea presupune 3 etape: pe perioada temporară, temporar prioritară și pe perioadă nedeterminată, dar decizia nu e întotdeauna definitivă, fiindcă depinde de evaluările anuale. Există, de asemenea, angajați pe perioadă de 1 an (suplinitori). Pentru învățământul public selecția se face la nivelul ministerului, iar pentru învățământul privat – de către organismul care conduce fiecare instituție. Numirile permanente sunt făcute de consiliul de administrație al grupului de instituții școlare. În învățământul subvenționat (public și privat) cadrele didactice sunt numite de către organismul administrativ al instituției (oraș, provincie, comunitate). Un exemplu din Comunitatea francofonă: în cazul restrângerilor de activitate, cadrele didactice vizate sunt transferate pe un alt post. Așteptarea eliberării unui asemenea post poate dura mai mult timp, însă în primii doi ani profesorii sunt remunerați.

Bulgaria

Cadrele didactice nu sunt funcționari publici. Contractele pot fi pe perioadă nedeterminată sau pe o perioadă determinată, cuprinzând maximum 3 ani – în cazul în care este înlocuit un cadru didactic titular al școlii sau de 6 luni – în cazul contractelor pe o perioadă de proba (pentru cei nou intrați în profesie). Acest din urma tip de contract se încheie o singură dată. 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 unui cazier curat și a unei stări 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 agreed cu sindicatele. Nu există reglementări privind transferul cadrelor didactice de la o școală la alta. 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.

Cipru

Cadrele didactice sunt angajate și numite de către Ministerul Educației și obțin statutul de funcționari după doi ani de la angajare. Pentru a răspunde nevoilor temporare, autoritățile educaționale din fiecare prefectură pot angaja cadre didactice suplente, având un contract de un an. Selecția se realizează pe baza unui concurs organizat de Consiliul Național pentru selecția personalului. Cadrele didactice sunt recrutate numai pe baza listei stabilite ca urmare a rezultatelor la concursurile naționale. În baza legii, profesorii au trei posibilități pentru transfer: pentru necesități educaționale, dacă există un motiv puternic pentru a se transfera și

situații excepționale, pe o perioadă de până la 42 de zile. Transferurile între orașe sau regiuni diferite sunt exercitate prin intermediul Comisiei pentru Servicii Educaționale. Pentru transferuri în cadrul aceluiași oraș, autoritatea responsabilă este Directoratul pentru Educație. Procedura de transfer ține seama de nevoile particulare ale instituției și de schema specifică de lucru.

Danemarca

Profesorii din învățământul pre-primar, primar, gimnazial și din colegiile de învățământ profesional sunt angajați pe baza unui contract, mulți având condiții similare cu funcționarii publici.

Angajarea se poate face prin una din următoarele modalități: angajare permanentă, angajare pe perioadă de probă cu posibilitatea unei angajări ulterioare permanente, respectiv angajare pe perioadă determinată. Autoritățile care organizează selecția realizează și angajarea. Autoritățile responsabile pentru numirea profesorilor sunt: municipalitățile, incluzând consiliul de conducere a școlii, directorul unei școli în mod particular. Liceele comerciale și tehnice sunt responsabile de numirea profesorului. În sistemul danez de educație nu există posibilitatea transferului. În cazul învățământului secundar superior, dacă un angajat nu a lucrat anterior, angajarea pe termen permanent depinde de o perioadă de proba de doi ani.

Estonia

Profesorii care dețin o diplomă pot aplica pentru ocuparea unui post declarat vacant. Aceștia au contracte încheiate cu o școală sau cu mai multe școli, în limita orelor prevăzute de norma didactică. Profesorii sunt recrutați de către conducătorul instituției, conform unei proceduri aprobate de consiliul de administrație. Cadrele didactice din școala primară, gimnaziu, școala vocațională și școlile-hobby au cele mai multe oportunități pentru mobilitate, deoarece se pot transfera și între școli profesionale sau instituții de învățământ superior. Condițiile și procedura de evaluare sunt stabilite printr-o reglementare a Ministerului Educației.

Finlanda

Cei mai mulți profesori (94%) sunt titulari pe post ca funcționari municipali sau ai statului. Cei care lucrează mai puțin de 16 ore pe săptămână sunt angajați part-time. Se apelează la profesori suplینitori în cazuri în care titularul este bolnav, lipsește pe termen îndelungat sau postul nu a putut fi ocupat. Evidența suplینitorilor este ținută de municipalitate. Ca regulă generală, posturile vacante sunt anunțate public și se urmărește încadrarea cu personal angajat pe perioadă nedeterminată. Fiecare autoritate locală, autoritate municipală comună sau organism privat de administrare (private maintaining body) poate decide ce organism subordonat, cu atribuții educative, va fi responsabil de numirea și angajarea de personal (Comitetul pentru educație, Consiliul Municipal sau Consiliul Școlar/directorul școlii). Pentru că sunt funcționari publici ai municipalității, profesorii pot solicita și obține transferul la o altă unitate de învățământ, de cele mai multe ori pentru a-și completa catedra, dar și pentru a se muta cu totul la un nou loc de muncă. Cele mai mari șanse de transfer le au cei specializați pe o disciplină, deoarece pot preda la toate nivelurile de învățământ.

Franța

Sistemul de învățământ francez este foarte asemănător cu cel românesc. Este structurat la fel ca în România.

Ocuparea posturilor didactice se poate efectua doar dacă persoana interesată este student/ă la master anul I, II de studii, dacă deține o diplomă de master sau echivalentă acesteia.

Titulari pe post cu normă full-time pot deveni doar din anul 2 de studii la master. Cei din primul an de studii la master sunt stagiați.

Implementarea unei noi politici de educație și formare în cariera de cadru didactic și schimbarea practicilor pedagogice și introducerea lor la predare doar în colegiile pedagogice care vor fi integrate în totalitate în universități cu începere din septembrie 2013. Misiunea este de a asigura formarea inițială pentru toate cadrele didactice și instruirea personalului de la grădiniță până la învățământul superior, precum și de a participa la continuarea studiilor. Ca parte a acestor misiuni sunt dezvoltarea și promovarea unor metode de predare inovative și utilizare digitală.

Înființarea unei noi forme de formare inițială va permite studenților care doresc o carieră didactică să-și formeze toate competențele necesare [2].

Grecia

În primii doi ani după ocuparea unui post (în urma unei repartiții naționale), cadrele didactice sunt angajate de probă. După această perioadă, primesc numirea definitivă și au contract permanent. Pentru intervale scurte de timp, profesorii sunt angajați temporar pe post de suplینitori, pe baza unui contract cu durata limitată sau ca profesori plătiți cu ora. Numărul de profesori numiți în fiecare an școlar, pe fiecare domeniu și specia-

litate este stabilit în comun, prin hotărâre a miniștrilor Economiei și Finanțelor și Educației Naționale. Din 1998 până în 2002, sistemul de numire în aceste posturi, care se baza pe lista națională oficială a cadrelor didactice și care stabilea, în ordine cronologică, cererile de înscriere pe această listă, a fost în mod progresiv suprimat și înlocuit cu o selecție pe baza unui concurs organizat de Consiliul suprem pentru selecția personalului. Începând din 2003, cadrele didactice au fost numite numai pe baza listei stabilite ca urmare a rezultatelor obținute la concursurile naționale. În plus, este necesar un certificat de aptitudini pedagogice și didactice. Din 2005, numirile profesorilor în învățământul primar și secundar se fac astfel: 60% în urma examinărilor conduse de ASEP (Consiliul Suprem pentru Selecția Angajaților) și 40% pe baza unei liste cu profesori suplimentari (pensionați, suplinitori sau profesori plătiți cu ora). Numirile devin efective în baza hotărârii Ministrului Educației Naționale. Profesorii sunt numiți pe un post permanent prin decizia șefului Directoratului, după ce sunt recomandați de un consiliu regional pentru educație. La numire se ține cont de declarația candidatului privind preferința pentru o zonă geografică și de alte criterii de plasare. Cadrele didactice sunt angajate și numite de către Ministerul Educației și obțin statutul de funcționari (angajați cu contract permanent) după doi ani de la angajare. Toate transferurile sunt examinate de o comisie specială și puse în executare printr-o decizie ministerială, cu excepția transferurilor de la o școală la alta aparținând aceluiași teritoriu, aflat sub autoritatea exclusivă a consiliului local regional. În plus, există anumite categorii de transferuri legate de motive de sănătate sau de familie. Profesorii mai pot fi transferați temporar în cazul în care-și desfășoară activitatea în cadrul Birourilor Președintelui Republicii, Speaker-ului Parlamentului, Cabinetului Miniștrilor și Secretariilor Generali (ai ministerelor, secretariatelor generale) și posturilor din ministere. Aceste transferuri temporare au loc în baza unor hotărâri ministeriale comune [3].

Concluzii

Descentralizarea instituțiilor de învățământ preuniversitar românesc este parțială, deoarece titularizarea și formarea continuă a cadrelor didactice se face sub îndrumarea inspectoratelor școlare la ordinele Ministerului Educației Naționale.

Prin recrutarea și selecția de personal făcute direct de către unitatea școlară recrutoare ar fi selectate mult mai atent cadrele didactice.

Propuneri

Examenul de definitivare să fie mult mai riguros și să fie considerat examen de titularizare. Prin această formă de ocupare a posturilor vacante se asigură o forță de muncă cu un nivel de calificare ridicat și, cu siguranță, abilitățile și vocația de dascăl pronunțate. Aceasta dă și o stabilitate a personalului didactic. Totodată, se reduc și cheltuielile privind examenul de titularizare.

Bibliografie:

1. Ordinul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr.6239/14.11.2012, Metodologie pentru fundamentarea cifrei de școlarizare și stabilirea rețelei unităților de învățământ preuniversitar de stat pentru anul școlar 2013/2014.
2. <http://www.education.gouv.fr/cid66812/projet-loi-pour-refondation-ecole-une-ecole-juste-pour-tous-exigeante-pour-chacun.html> 17.05.2013
3. Radu Enache, <http://publicatii.arhivafoto.ro/2011/10/18/titularizarea-in-uniunea-europeana-i/>, 29.01.2013

Prezentat la 22.08.2013