

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

MOBILITATEA ȘI TITULARIZAREA CADRELOR DIDACTICE ÎN STATELE EUROPENE

studiu documentar

aprilie 2025

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților. Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă. Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

<http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Aurora Trănescu, Violeta Cincă
consilier parlamentar, Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

INTRODUCERE	4
AUSTRIA	6
BELGIA.....	9
BULGARIA	13
FINLANDA.....	14
FRANȚA	17
GERMANIA.....	18
GRECIA	20
IRLANDA	23
ITALIA.....	26
NORVEGIA	29
POLONIA.....	32
UNGARIA	34
WEBOGRAFIE	37

Introducere

Domeniul educației este de competență exclusivă a statelor membre din Uniunea Europeană, conform art. 165 din TFUE – Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, ceea ce înseamnă că **titularizarea și angajarea profesorilor** sunt reglementate în primul rând de **statele membre**, nu prin legislație unică la nivel european. Totuși, UE joacă un rol important în coordonare, sprijin, standardizare parțială și promovarea mobilității profesionale și academice. În baza principiului libertății de circulație a lucrătorilor, orice cetățean UE are dreptul să lucreze într-un alt stat membru fără discriminare pe criterii de naționalitate și profesorii pot aplica la posturi în alte țări dacă îndeplinesc condițiile de calificare.

La nivelul Uniunii, [Directiva 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale](#) permite profesorilor calificați într-un stat membru să lucreze legal într-un alt stat UE, dacă li se recunoaște formarea; se aplică în special în domeniul educației generale, dar nu automat în cazul funcțiilor publice speciale (ex: titulari în posturi rezervate național). Fiecare țară poate cere completări (ex: cursuri suplimentare sau stagii de adaptare).

Programul european [Erasmus+](#) promovează mobilitatea cadrelor didactice în interiorul UE, parteneriate între școli, dezvoltare profesională continuă internațională. De exemplu, Programul Erasmus+ (2021–2027) sprijină **mobilitatea cadrelor didactice** pentru predare în alt stat membru, formare profesională (cursuri, job-shadowing, stagii), proiecte de cooperare între școli. Se aplică profesorilor din toate nivelurile: preuniversitar, VET (educație profesională) și universitar.

Programul [EURES](#) oferă informații despre locurile de muncă în domeniul educației în UE și include oferte pentru profesori precum și consiliere privind mutarea într-o altă țară.

UE a publicat mai multe recomandări, printre care cadre de competențe pentru profesori (ex: [DigCompEdu](#) – pentru competențe digitale), profilul cadrelor didactice europene ([European Framework for the Competence of Educators](#)), propuneri pentru sisteme de carieră bazate pe dezvoltare profesională și mentorat.

Dar trebuie subliniat că nu există o formă unică de recrutare a cadrelor didactice sau de titularizare la nivelul UE. **Fiecare stat își stabilește** propriile criterii privind cariera didactică: **concursuri, stagii, vechime, evaluări etc.** Prin urmare, există o varietate de sisteme de angajare și de carieră profesională la nivelul statelor europene.

Unele state – în general, cele care au un model mai centralizat de administrație publică – au și pentru profesori un sistem reglementat la nivel național, prin concursuri organizate de autoritățile centrale. Astfel de țări sunt Italia, Grecia, Franța, Germania; cu mențiunea că în Germania există unele variații la nivel de land. În alte state, cum ar fi Irlanda, Ungaria și Polonia procesul de titularizare este etapizat în timp și reglementat la nivel central. În aceste state, regula este că evaluările sunt făcute de directori, mentori sau comisii locale.

În țările cu tradiții liberale mai puternice, cum ar fi Norvegia, Finlanda sau chiar Bulgaria, concursurile de titularizare pe post pot fi organizate de școli, de inspectoratele școlare din zonă sau și de autoritățile locale.

Cât privește statutul cadrelor didactice, acestea sunt încadrate în rândul funcționarilor publici ai statului – cum ar fi în Franța, Germania, Grecia – ori sunt funcționari publici locali ca în Finlanda și Bulgaria. Într-o serie de țări există un sistem hibrid, Astfel, în Austria o mică parte dintre profesori sunt funcționari publici, restul fiind angajați contractuali; în Germania ei pot fi angajați ai statului federal sau ai landurilor, pe când în Belgia depinde de comunitatea în care predau (flamanda sau franceză), iar în Ungaria au statut specific de angajați în educația publică.

Există mai multe variații și complexități ale sistemelor de mobilitate și de titularizare a cadrelor didactice.

ASPECTE COMPARATIVE

Austria

Persoanele din administrația publică sunt fie funcționari publici, fie angajați contractuali. Funcționarii publici sunt numiți prin decret și sunt însărcinați permanent cu problemele administrației publice.

Funcționarii publici sunt supuși propriilor reglementări de angajare. Aceștia trebuie să dețină cetățenia austriacă sau să aibă acces nerestricționat la piața muncii din Austria, sunt supuși unei obligații contractuale și de confidențialitate și au răspundere penală sporită și propriile reglementări disciplinare.

Funcționarii publici federali sunt împărțiți, în esență, în șapte grupe:

- serviciul administrativ (anterior: funcționari publici în administrația generală și în meserii calificate);
- serviciul executiv (anterior: ofițeri de gardă);
- serviciul militar (anterior: ofițeri de carieră);
- judecători și procurori;
- profesori;
- supraveghere școlară (anterior: funcționari ai serviciului de supraveghere școlară);
- serviciul de asistență medicală.

Numărul angajaților cu statut de funcționar public este în continuă scădere din cauza politicii restrictive de pragmatizare (Pragmatisierungspolitik) și a înghețării "*pragmatizării*" în ultimii 20 de ani. **Măsurile de reducere a numărului de funcționari publici federali afectează acele grupuri profesionale în care există o relație contractuală de muncă ca alternativă la o relație de muncă de drept public. Aceste grupuri profesionale sunt serviciul administrativ, supraveghetorii școlari, profesorii universitari, profesorii și asistenții medicali.** Între timp, relația contractuală de muncă este predominantă.

Relația de muncă pentru profesorii federali este fie de drept privat (= profesor contractual, temeiul juridic VBG), fie de drept public (funcționar public, temeiul juridic BDG).

Profesorii federali predau la școlile secundare generale, la școlile profesionale medii și superioare și la școlile agricole și forestiere. Profesorii federali sunt, de asemenea, angajați la școlile medii noi.

Pe lângă profesorii federali, există, de asemenea, profesori de stat care lucrează în școlile obligatorii, și anume, școli primare, școli medii (noi), școli speciale, școli politehnice și școli profesionale obligatorii (școli profesionale), precum și în școlile profesionale și tehnice agricole și forestiere. Deși acești profesori sunt angajați ai statelor, costurile lor de personal sunt suportate integral sau parțial de guvernul federal ca parte a sistemului de egalizare fiscală.

6,8% din profesorii din administrația publică federală sunt funcționari publici, în timp ce restul de 93,2 % au o relație contractuală de muncă. Cadrele didactice sunt unul dintre grupurile profesionale pentru care există o alternativă contractuală la angajarea în sectorul public. Din cauza înghețării actuale a pragmatizării, proporția funcționarilor publici este, prin urmare, în continuă scădere.

Ultima lege privind ocuparea forței de muncă pentru profesia didactică a intrat în vigoare la 1 septembrie 2015. Aceasta se aplică profesorilor noi, deși aplicarea sa a fost opțională până la 31 august 2019. De la începutul anului școlar 2019/20, noii profesori contractuali fac obiectul noului sistem. În locul stagiilor de predare (stagiul de predare a expirat la 31 august 2019), angajatorul oferă acum absolvenților de învățământ un contract de muncă, permițându-le astfel să își înceapă imediat cariera. În prima fază a carierei lor profesionale, absolvenții care sunt acceptați pentru un contract de muncă trebuie să parcurgă o fază de inițiere de 12 luni. Ei sunt însoțiți de un mentor în această perioadă.

Odată cu modificarea legii din primăvara anului 2022, durata fazei de inițiere de 12 luni a fost menținută, dar acum este posibilă și scurtarea fazei de inițiere. Faza de inițiere poate fi încheiată prematur cel mai devreme după cel puțin 6 luni de predare, dacă succesul fazei de inițiere a fost deja stabilit. (<https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2024/10/Das-Personal-des-Bundes-2024.pdf#page=43>).

Cea de-a doua modificare a [Codului funcției publice](#) din 2022 a creat, de asemenea, posibilitatea ca profesorii care predau la un tip de școală care nu corespunde pregătirii lor pedagogice să primească un contract fără deduceri până în anul școlar 2028/29.

Profesorii care predau în prezent în cadrul unui contract special au dreptul să depună o cerere și pot solicita astfel modificarea contractului lor. Dacă cererea este depusă până la 28 februarie 2023, modificarea va avea loc retroactiv la 1 septembrie 2022, astfel componentele salariale care au apărut din cauza deducerii vor fi plătite retroactiv. Dacă cererea este depusă mai târziu, modificarea va avea loc în prima zi a lunii următoare.

Profesorii noi încep, de obicei, într-o poziție provizorie (*provizorisch*).

Profesorii trebuie să îndeplinească toate cerințele de formare, calificare și examinare.

Funcționarii publici (și fel și profesorii) încep cu o perioadă de probă de până la 5 ani (de obicei 1-3 ani în practică pentru profesori). Unele Bundesländer pot acorda statutul permanent anticipat pentru performanțele excelente.

În această perioadă, serviciul lor este evaluat pentru a obține un contract permanent.

Condițiile în care un funcționar public temporar (provizoriu) devine permanent (definitivgestellt)

- finalizarea perioadei de probă;
- evaluare pozitivă a performanțelor;
- lipsa problemelor disciplinare sau a motivelor de concediere.

După îndeplinirea acestor criterii, profesorul este declarat oficial ca fiind funcționar public permanent (*definitiv gestellt*).

Odată deveniți funcționari publici permanenți, profesorii beneficiază de o protecție puternică a locului de muncă, de un program de lucru reglementat și de alte beneficii pentru funcționarii publici.

Profesorii contractuali (*Vertragslehrer/in*) în temeiul *Vertragsbedienstetengesetz* (VBG) nu pot primi „Definitivstellung”, dar pot obține un contract permanent (*unbefristetes Dienstverhältnis*) după câțiva ani de serviciu. (<https://www.oepu.at/infos-a-z/847-vertragsverh>).

Belgia

Pentru a deveni profesor permanent în Belgia procesul depinde de fiecare regiune (Flandra, Valonia sau Bruxelles) și de tipul de școală (publică, privată, religioasă). Belgia are trei sisteme oficiale de învățământ: comunitățile flamandă, franceză și germană, fiecare cu propriile reguli.

Comunitatea Flamandă

Începând cu anul universitar 2019-2020, programele de formare a cadrelor didactice au fost înființate exclusiv de instituțiile de învățământ superior. Din septembrie 2019, există șase tipuri de programe de formare a cadrelor didactice în Flandra, în plus, programul specific de formare a cadrelor didactice fiind eliminat temporar. Fiecare program de formare a cadrelor didactice are propria sa finalitate și se adresează unui anumit grup de viitori profesori:

- program de absolvire a învățământului (diplomă de absolvire a învățământului superior non-universitar) pentru învățământul secundar (numai pentru disciplinele vet);
- program de licență pentru învățământul preșcolar;
- program de licență pentru învățământul primar;
- program de licență pentru învățământul secundar (inferior);
- program de master pentru învățământul secundar (superior);
- program de master pentru disciplinele artistice.

Majoritatea profesorilor încep cu contracte temporare sau de suplinire, adesea cu jumătate de normă sau pe termen scurt. Trebuie să acumuleze experiență în acest fel înainte de a putea aplica pentru un post permanent. După acumularea unui anumit număr de zile/luni de predare (variază în funcție de regiune), profesorii devin eligibili pentru contracte „temporare pe o bază fixă”. Acestea sunt mai stabile și reprezintă un pas înainte către titularizare.

O numire permanentă poate fi făcută numai dacă autoritatea împuternicită să facă numiri a declarat în mod corect postul vacant pentru care urmează să fie făcută numirea permanentă și a notificat membrii personalului care sunt eligibili pentru o numire permanentă.

În învățământul comunitar, posturile vacante sunt declarate eligibile pentru recrutare la grupul școlar.

Consiliul de administrație al grupului școlar va întocmi declarația de posturi vacante până la 15 octombrie pe baza numărului de angajați și o va face publică.

Pot aplica persoanele care au suficientă experiență, îndeplinesc cerințele privind diploma de studii și limba, și au fost evaluate pozitiv.

Școlile pot acorda prioritate candidaților interni care predau acolo temporar de ceva timp.

După ce candidatul a fost selectat și aprobat de autoritatea școlară și de guvern, este titularizat.

Comunitatea franceză

În școlile administrate de Comunitatea Franceză, organul de decizie în fiecare caz este (sunt) ministrul (miniștrii) responsabil(i). Cu toate acestea, conducerea școlii își poate exprima opinia. În școlile publice subvenționate, membrii personalului sunt angajați de autoritățile municipale sau provinciale. În sfârșit, în școlile independente subvenționate, angajatorii și angajații sunt legați de un contract de muncă. Angajatorul este o autoritate de control constituită legal sub forma unei asociații non-profit (asbl).

O comisie locală de consultare ([CoCoBa](#)) este instituită în fiecare școală organizată de Comunitatea Franceză. Acesta este compus din membri ai personalului și reprezentanți sindicali. Principala sa misiune este de a asigura consultarea cu privire la condițiile de muncă ale personalului. Acesta verifică conformitatea planului de învățământ cu planul educațional stabilit de autoritatea de control.

Comitetele paritare locale (CoPaLoc) pentru școlile subvenționate au fost instituite pentru instituțiile de învățământ pre-secundar, secundar și superior. Reprezentanții autorităților de control și ai sindicatelor care fac parte din aceste comitete definesc condițiile de muncă ale personalului și intervin, în special, în cazurile de numire temporară a cadrelor didactice, de redistribuire și de schimbare a misiunilor, atunci când o școală este preluată de o altă autoritate de control; sau să administreze utilizarea „dotării cu perioade” în învățământul preuniversitar (numărul total de perioade profesor alocate școlii pe baza numărului de elevi

înscriși în mod regulat în școală la 15 ianuarie înainte de începerea anului școlar) și a PNPT în învățământul secundar (numărul total de perioade profesor alocate pe baza numărului de elevi obișnuiți). Acestea stabilesc orele de deschidere și de închidere a școlii. Acestea verifică conformitatea planului școlar cu planul educațional stabilit de autoritatea de control. Acestea sunt, de asemenea, consultate cu privire la alte aspecte. În învățământul independent subvenționat, un rol similar este jucat de comitetul de întreprindere, de un organism local de consultare sau de delegația sindicală.

Învățământul pre-școlar, primar și secundar (obișnuit și specializat)

Articolul 25 din Decretul din 11 aprilie 2014 privind reglementarea titlurilor și funcțiilor în învățământul pre-școlar, primar și secundar organizat și subvenționat de Comunitatea Franceză definește prima recrutare după cum urmează și precizează că :

„Prin prima recrutare se înțelege ansamblul recrutărilor de candidați, pentru posturile care urmează să fie ocupate, indiferent de durată, în funcții determinate care nu pot fi încredințate de autoritate (în cazul învățământului organizat de Comunitatea Franceză) sau de autoritatea organizatoare (în cazul învățământului subvenționat de Comunitatea Franceză), membrilor personalului, în conformitate cu ordinea de deconcentrare a posturilor stabilită de fiecare statut administrativ”.

Prin urmare, pentru a recruta pentru prima dată, autoritatea organizatoare (angajatorul) trebuie să aibă un post de ocupat pentru care nu există niciun membru al personalului cu drepturi statutare care să îi permită să revendice acest post.

Pentru a găsi candidatul pentru prima angajare, autoritatea organizatoare poate fie să se bazeze pe propria sa rezervă de candidați, fie să consulte aplicația online *Primoweb* la nivelul celor trei rețele de învățământ. De la 1 septembrie 2020, consultarea aplicației online este obligatorie numai în cazul recrutării unui membru al personalului cu un titlu care nu figurează în regulament.

În aplicarea articolului 12bis din legea cunoscută sub numele de „pactul școlar” (1959), diferitele titluri enumerate în regulamente sunt ierarhizate în titluri necesare, suficiente și deficitare dar, de la 1 septembrie 2020 până la 1 septembrie 2023, titlul necesar va fi

considerat egal cu titlul suficient pentru prima recrutare. **Aceasta înseamnă că o autoritate organizatoare va putea recruta un candidat cu o calificare deficitară numai dacă nu are un candidat cu o calificare necesară sau suficientă la momentul primei recrutări.**

În cadrul rețelei de învățământ organizate de Comunitatea Franceză, există, de asemenea, un mecanism oficial de chemare a candidaților. În acest cadru, în fiecare an, Direcția Generală a Personalului Didactic organizată de Comunitatea Franceză (DGPEOFWB) recrutează câteva sute de (viitori) profesori și candidați pentru diverse alte posturi tehnice sau administrative pentru numeroasele posturi care trebuie ocupate în instituțiile sale de învățământ preșcolar, primar, secundar, superior și conexe.

În învățământul organizat de Comunitatea Franceză, posturile personalului din diferitele instituții sunt clasificate pe niveluri. În cadrul fiecărui nivel, există posturi cu grad de recrutare, cu grad de selecție și cu grad de promovare. Orice carieră începe cu un post de grad de recrutare.

În cadrul fiecărui grad există trei trepte: temporar, temporar prioritar și permanent. Pentru a candida la un post temporar, este necesar să se îndeplinească anumite condiții de vârstă și de calificare, în plus față de condițiile prelabile generale pentru angajarea în serviciul public. În fiecare an, în Monitorul Oficial belgian se publică o cerere de recrutare. Candidații la recrutare temporară trebuie să urmeze o procedură standard pentru a-și depune candidatura (din 2011, prima etapă a procesului se desfășoară online). Aceștia sunt apoi ierarhizați - principalele criterii fiind numărul de candidaturi introduse în anii precedenți și vechimea în muncă. Desemnarea ca profesor temporar poate avea o durată foarte variabilă: de la câteva zile (înlocuire) până la un an școlar sau, uneori, mai mulți ani școlari întregi. De regulă, candidații cu cea mai mare prioritate sunt selectați pentru numiri pe termen lung. Profesorii temporari sunt plasați în concediu de la 1 iulie la 31 august.

Un profesor temporar cu 300 de zile de serviciu în funcția pentru care candidează în ultimii trei ani (inclusiv anul în care a fost lansată cererea de candidaturi) poate candida pentru a deveni profesor temporar prioritar. Numărul de zile de serviciu necesare poate varia în funcție de funcție. În fiecare an, ministrul educației stabilește numărul de zile lucrate în fiecare grad care sunt necesare pentru a fi desemnat profesor temporar prioritar. Pentru a

intra în acest grad, candidatul trebuie să obțină și o nominalizare ministerială. Ministrul nu acordă acest statut tuturor candidaților eligibili; o anumită marjă de manevră este păstrată pentru a controla tendințele de angajare în școlile administrate de Comunitatea Franceză. Directorul școlii de care aparține agentul temporar desemnat poate întocmi un raport cu privire la persoana respectivă. Orice profesor temporar prioritar poate fi numit permanent în cadrul aceleiași clase pe un post vacant cu un număr de ore de lucru egal cu cel puțin o treime din numărul minim de ore necesar pentru crearea unui post cu normă întreagă. Guvernul Comunității Franceze deține competența de numire. În practică, statutul temporar poate fi păstrat timp de mai mulți ani.

Bulgaria

Locurile vacante pentru profesori sunt anunțate de către directorii de la inspectoratele regionale pentru educație și de birourile de muncă.

Procedurile de selecție pentru profesori sunt descentralizate. Școlile poartă responsabilitatea pentru acestea printr-un proces cunoscut sub numele de „recrutare deschisă”. Această abordare permite cadrelor didactice să aleagă instituțiile de învățământ în care își pot găsi împlinirea.

Poziția de „profesor” sau „educator” necesită o diplomă de învățământ superior finalizată într-o specializare aprobată de clasificatorul învățământului superior.

Funcțiile de profesor și educator sunt ocupate prin contracte de muncă încheiate cu directorul grădiniței, școlii sau unității respective.

În Bulgaria a fost introdus sistemul de dezvoltare al carierei profesorilor, și acesta include: „Învățător”, „Învățător superior” și „Învățător principal”.

Atunci când există mai mult de un candidat pentru postul de „profesor principal” sau „educator principal” care îndeplinește cerințele, directorul școlii trebuie să desfășoare o procedură de selecție în conformitate cu anumite criterii fixe.

Baza pentru dezvoltarea carierei specialiștilor pedagogi o constituie vechimea în muncă a profesorului, creditele de calificare primite, gradul de calificare profesională dobândit,

precum și rezultatele atestării acestora. Un număr mai mare de credite de calificare și un grad de calificare profesională mai ridicat constituie baza pentru dezvoltarea mai rapidă a carierei specialiștilor pedagogi, indiferent de vechimea în muncă a profesorului. Condițiile și procedura de ocupare a posturilor de profesor superior și de profesor șef, precum și pentru dezvoltarea mai rapidă a carierei specialiștilor pedagogi sunt stabilite de standardul educațional de stat pentru statutul și dezvoltarea profesorilor, directorilor și a altor specialiști pedagogi.

Finlanda

Învățământul din Finlanda este considerat unul dintre cele mai performante sisteme de educație din lume datorită unui set unic de valori, al unor politici educaționale și practici sistemice, care se concentrează pe **echitate, încredere și profesionalism**, nu pe competiție sau standardizare excesivă. Astfel, pedagogia este centrată pe copil: predarea este adaptată ritmului fiecărui elev – nu se încurajează competiția excesivă, accentul se pune pe învățarea profundă, în loc de memorare, iar elevii petrec mai puține ore la școală dar învățarea e mai eficientă.

Educația este gratuită la toate nivelurile, inclusiv masa la prânz, manualele și transportul, nu există școli private elitiste – peste 95% dintre elevi merg în școli publice. Pentru elevii cu dificultăți de învățare sau dizabilități există sprijin personalizat. Nu există examene standardizate naționale înainte de finalul liceului (doar „matriculation examination”¹), iar evaluarea este **formativă și continuă**, cu feedback calitativ.

¹ „Matriculation Examination” (în finlandeză: *Ylioppilastutkinto*) este practic, echivalentul bacalaureatului, fiind singurul examen național standardizat și are loc la finalul liceului (*lukio*). Acest examen servește ca atestat de absolvire a învățământului secundar superior și ca mijloc de selecție pentru admiterea la universitate. Este o evaluare externă națională, susținută de elevii din clasa a 12-a (sau a 13-a, în funcție de ritmul parcursului individual). Este organizată de Comisia Națională de Bacalaureat (Matriculation Examination Board). Rezultatul nu influențează diploma de liceu, dar este esențial pentru accesul în învățământul superior. Examenul este **scris**, cu întrebări complexe, eseuri, analize sau probleme aplicate. Există un nivel ridicat de autonomie: elevii aleg materiile și pot susține examenul treptat (pe parcursul a până la 3 sesiuni).

Curriculumul este flexibil și interdisciplinar, care include: teme transversale (ex. gândire critică, durabilitate, colaborare), abordări tematice (ex. proiecte, rezolvarea de probleme reale), multă **creativitate și interdisciplinaritate**. Starea de bine și sănătatea mintală sunt prioritizate: bunăstarea elevilor este importantă, fiecare școală având acces la **consilieri, asistenți sociali și personal medical**. Pauzele sunt lungi, există activitate fizică zilnică și timp pentru joc liber.

Sistemul educațional finlandez performează pentru că este echitabil, profesionalizat și uman. Accentul nu cade pe control sau ierarhii, ci pe **încredere, cooperare și dezvoltare holistică** – atât a elevului, cât și a profesorului.

Mobilitatea personalului didactic preuniversitar este guvernată de un sistem flexibil și descentralizat, în care școlile și municipalitățile – nu statul central – au un rol cheie în angajare și transferuri.

[Legea Educației de Bază \(Basic Education Act\)](#) și alte reglementări conexe stabilesc principiile generale și reglementează organizarea învățământului de bază (școala primară și gimnazială). Angajarea și mobilitatea sunt gestionate de autoritățile municipale, nu de minister. Nu există titularizare în sensul clasic; contractele pot fi pe durată nedeterminată dacă postul e permanent, dar nu implică un statut fix.

Mobilitatea geografică înseamnă că profesorii se pot muta de la o școală la alta, dar **nu printr-un sistem național de repartizare**, ci prin **aplicare directă** la posturile vacante și/sau în urma publicării anunțurilor de angajare de către municipalități sau școli. Așadar, nu există o „listă unică” de repartizare sau mutare, ca în alte țări. Decizia este autonomă la nivel local.

Mobilitatea profesională prin schimbarea funcției sau specializării este posibilă prin recalificare profesională (studii suplimentare pentru o altă disciplină) și trecerea de la învățământul primar la cel secundar (sau invers), cu condiția îndeplinirii cerințelor de formare.

Mobilitatea verticală, adică accesul la funcții de conducere, înseamnă că profesorii pot accede la funcții precum: director (*rehtori*), consilier educațional, formator de profesori.

Accesul presupune: studii postuniversitare (de regulă master în educație sau leadership educațional), experiență profesională semnificativă, participare la concursuri locale.

Mobilitatea în Finlanda este deschisă, voluntară și flexibilă, fără constrângeri birocratice rigide. Profesorii pot aplica liber la posturi, iar schimbările de carieră sunt încurajate prin autonomie profesională și formare continuă.

În Finlanda, nu există un sistem de **titularizare** națională în sensul clasic (ca în România sau Franța). Sistemul este **descentralizat**, iar **angajarea pe durată nedeterminată** a profesorilor se face direct de către angajatorii locali – de obicei municipalitățile sau școlile publice individuale. Cu toate acestea, există un **cadru legislativ și procedural** clar care reglementează modul în care profesorii pot obține un **post permanent** (contract pe perioadă nedeterminată).

Pe lângă Legea educației de bază menționată mai sus, există [Legea privind funcționarii publici municipali nr. 304/2003](#) care reglementează angajarea, statutul și drepturile cadrelor didactice. Regulamentele locale de resurse umane sunt adoptate de fiecare municipalitate în parte (ex. Helsinki, Espoo, Tampere etc.)

Așadar, în Finlanda, profesorii nu devin titulari printr-un examen sau concurs unic național, ci prin **angajare deschisă pe posturi vacante**, bazată pe **competențe și interviuri locale**. Este un sistem profesionalizat, dar flexibil, care pune accent pe **încrederea în profesor și autonomia școlii**.

Procedura de obținere a unui post permanent (*vakituinen virka*) are mai multe etape.

În primul rând, este necesară **calificarea profesională recunoscută, ceea ce înseamnă că: profesorii trebuie să fie absolvenți ai unui masterat în educație sau să dețină calificare pedagogică echivalentă**. Formarea inițială include licența și masteratul în educație (pentru învățământ primar) sau masterat și pregătire pedagogică (pentru liceu/gimnaziu).

Nu există un consiliu central de înregistrare, dar angajatorul desfășoară o procedură similară unui concurs:

- posturile vacante se publică la nivel local, de obicei de către municipalități (autorități școlare locale) sau se publică anunțul oficial pe platforme de recrutare a forței de muncă pentru sectorul public cum ar fi [Kuntarekry.fi](#),

- candidații trimit CV, scrisoare de intenție și diplome,
- se organizează interviuri cu conducerea școlii,
- uneori, se solicită probă practică de predare,
- verificarea cazierului.

Angajarea pe perioadă nedeterminată înseamnă că dacă se obține postul, contractul este pe durată nedeterminată, cu o perioadă de probă (de obicei 6 luni) și este gestionat conform regulamentului funcționarilor publici locali.

Stabilitatea postului este dată prin aceea că după perioada de probă, cadrul didactic devine funcționar public local stabil și nu poate fi concediat decât în cazuri grave, conform legii. Profesorii care obțin un contract permanent și au **statut de funcționar public local**, ceea ce le oferă stabilitate, dar și responsabilități clare definite în lege.

Franța

Cadrele didactice din sectorul public de la toate nivelurile de învățământ (de la învățământul preșcolar la învățământul superior) fac parte din funcția publică de stat: acestea sunt denumite „funcționari publici” sau „titulari”. Profesorii din învățământul preșcolar și din învățământul primar au același statut (statutul de „professeur des écoles”). Personalul didactic își exercită atribuțiile în școli (*collèges* și *lycées*).

Pentru a fi recrutați, profesorii din învățământul primar și gimnazial, la fel ca și personalul din învățământ, trebuie să susțină și să promoveze în prezent un concurs la sfârșitul primului an de masterat MEEF. Există 32 de *Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation* (*Inspé* - Institutele naționale superioare de învățământ pentru predare și educație), care sunt școli în care studenții învață profesia de profesor în mod progresiv și prin experiență profesională. Acestea oferă studenților un curs de patru semestre care conduce la un masterat național: masteratul în predare, educație și formare (MEEF). Studenții care câștigă unul dintre concursurile didactice devin „studenți funcționari publici stagiați” și, în timpul celui de-al doilea an de masterat, își împart timpul între 50% în clasă și 50% în fața elevilor.

Începând cu anul 2022, concursul are loc la sfârșitul celui de-al doilea an de masterat, pentru a evita împărțirea programului de masterat în doi ani și pentru a permite studenților să eșaloneze obiectivele de obținere a unei diplome (în M1 și apoi în M2), concursul și titularizarea. Aceștia devin apoi „funcționari publici stagiați”. În plus, de la începutul anului universitar 2021, este posibil să se formeze mai devreme și să se angajeze în pre-profesionalizare, datorită punerii în aplicare a unei licențe experimentale. Această formare, denumită „Curs pregătitor pentru profesia de profesor de școală” (PPPE), acoperă cei trei ani de licență și permite studenților să se pregătească pentru profesia de profesor. Aceasta combină predarea generalistă, predarea specializată și perioade de observare și practică însoțită într-o școală primară pentru primul grad sau într-o instituție pentru al doilea grad, începând cu primul an.

Germania

După încheierea cu succes a *Vorbereitungsdienst* (serviciul pregătitor), profesorii nou-calificați pot solicita un loc de muncă permanent în școlile din sectorul public. În funcție de land, cererea trebuie trimisă Ministerului Educației și Afacerilor Culturale sau autorității de supraveghere școlară competente. **Decizia de recrutare este luată la nivel central, pe baza posturilor vacante și în funcție de criteriile de aptitudini, calificări și rezultate obținute.** În unele landuri, unele posturi sunt publicate și în funcție de profilul unei anumite școli, iar școala respectivă participă la selectarea candidaților. În astfel de cazuri, candidaturile trebuie uneori trimise direct școlii respective, însă numirea nu este făcută de școala în sine, ci de Ministerul Educației și Afacerilor Culturale sau de autoritatea școlară de care aparține. Candidații admiși sunt, de obicei, numiți funcționari publici în perioada de probă. Perioada de probă, care pentru cadrele didactice are, de regulă, o durată de 2,5 ani (serviciu superior) sau de 3 ani (serviciu superior) și care, în anumite circumstanțe, poate fi redusă sau prelungită (până la maximum 5 ani), servește la testarea și determinarea evaluării ulterioare a candidaților în ceea ce privește viitoarea sa numire ca funcționar public permanent. Profesorii salariați au o perioadă de probă de șase luni.

Profesorii din școlile publice din landurile din vestul Germaniei sunt, de obicei, funcționari publici angajați de landuri. În prezent, majoritatea profesorilor din școlile publice din landurile din estul Germaniei sunt, de asemenea, funcționari publici. **În conformitate cu structurile de carieră pentru funcționarii publici, profesorii sunt, de regulă, clasificați ca aparținând fie serviciului superior (*gehobener Dienst*), fie serviciului senior (*höherer Dienst*), fie unei anumite funcții de bază.** În funcție de statutul de început al carierei didactice respective, profesorii de la *Grundschulen* și *Hauptschulen*, precum și de la *Realschulen* fac parte din serviciul superior, iar profesorii de la *Gymnasien* și de la școlile profesionale fac parte din serviciul senior.

După ce un profesor și-a dovedit aptitudinile și capacitatea în perioada de probă (doi ani și jumătate până la trei ani, în funcție de structura carierei, un an și jumătate până la doi ani în Bayern), acesta este numit funcționar permanent.

Profesorii pot fi angajați ca salariați și pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată sau nedeterminată.

Cadrele didactice cu statut de funcționar public care doresc să lucreze la o școală dintr-un alt land din Republica Federală au nevoie de acordul Ministerului Educației și Afacerilor Culturale responsabil de vechea lor școală și de cel al landului gazdă. Într-un acord adoptat în mai 2001, Conferința permanentă a miniștrilor educației și afacerilor culturale din landuri a stabilit două proceduri pentru transferul cadrelor didactice între landuri (*Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern*). Pe de o parte, cadrele didactice pot participa acum în orice moment la procedura de candidatură într-un alt land. În plus, aceștia pot solicita un post într-un alt land în cadrul procedurii de schimb care exista deja înainte de acordul din mai 2001. Acest acord vizează, printre altele, creșterea mobilității cadrelor didactice în Germania.

Un profesor cu statut de funcționar public poate fi transferat la o altă școală dacă solicită acest lucru sau dacă există motive profesionale întemeiate pentru un transfer. Profesorii pot fi transferați fără consimțământul lor numai în cazul în care noua școală este subordonată aceleiași autorități ca și cea veche, iar noul post aparține aceleiași structuri de carieră sau unei structuri echivalente cu cea a postului actual și atrage același salariu de bază final. Se

poate considera că există motive profesionale întemeiate pentru un transfer atunci când școlile au fuzionat sau când numărul de posturi didactice a fost redus din cauza scăderii numărului de elevi. Motivul poate fi, de asemenea, direct legat de profesor, cum ar fi faptul că acesta este considerat potrivit pentru alte sarcini. Transferul va fi întotdeauna o consecință în cazul în care este singura modalitate de a alinia funcțiile unui profesor la postul său. Responsabilitățile unui funcționar public față de angajatorul său înseamnă că profesorul trebuie să accepte un transfer, chiar dacă acesta nu corespunde dorințelor sale. Cu toate acestea, autoritatea de supraveghere a școlii este obligată să ia în considerare circumstanțele personale semnificative care pot face ca transferul să nu fie rezonabil (de exemplu, vârsta înaintată sau sănătatea precară).

Grecia

Legea 4589/2019² a modificat condițiile de numire a cadrelor didactice. Noul sistem de angajare elimină examenele obligatorii anterioare privind cunoștințele pedagogice și de specialitate. În schimb, acesta se bazează exclusiv pe un sistem de puncte de credit bazat pe acreditări academice, ani de serviciu și criterii sociale, cum ar fi numărul de copii din gospodărie.

Competențele pedagogice și didactice certificate, care anterior erau obligatorii pentru susținerea examenelor de numire a profesorilor, pot fi acum dobândite până la 2 ani după numire. Punctele de credit pentru diplomele suplimentare și postuniversitare în domeniul didactic sau în pedagogie au fost prevăzute în legea anterioară, dar nu au fost niciodată puse în aplicare. În prezent, nu sunt necesare cerințe specifice pentru recunoașterea diplomelor suplimentare.

Noua lege se concentrează de fapt pe regularizarea situației profesorilor suplinitori mai degrabă decât pe modernizarea recrutării profesorilor. Un număr mare de profesori suplinitori lucrează în sistem, uneori de mulți ani. În plus, în sistemul central de numire a profesorilor persistă probleme fundamentale de echitate.

² https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-greece_en.pdf

Prin [Legea 4589/2019](#), completată de [Legea 4823/2021](#), [Consiliul Superior de Selecție a Personalului Civil \(ASEP\)](#), la solicitarea Ministerului Educației și Cultelor, în funcție de nevoile educaționale înregistrate, stabilește și desfășoară la fiecare doi ani o procedură de clasificare, în ordinea priorităților pe discipline și specializări, a candidaților pentru ocuparea posturilor vacante de cadre didactice din învățământul primar și gimnazial, membri ai personalului din învățământul special și ai personalului de sprijin special, precum și pentru satisfacerea nevoilor operaționale ale învățământului primar și gimnazial.

Consiliul Superior pentru Selecția Personalului Civil (ASEP), la solicitarea Ministerului Educației, stabilește și desfășoară procesul de clasificare a cadrelor didactice în liste de clasificare, în funcție de punctajul general. Procesul are loc la fiecare al doilea an școlar, iar clasificarea se face în ordine de prioritate, pe ramură (categoria de studii superioare) și specializarea candidatului.

Numirea sau recrutarea cadrelor didactice se realizează exclusiv prin liste de clasificare a candidaților, care sunt valabile până la sfârșitul celui de-al doilea an școlar, după încheierea anului școlar în care au fost publicate în Monitorul Oficial.

Aceste liste sunt întocmite pe baza unor criterii predefinite, obiective (criterii academice, de experiență educațională, sociale) care sunt marcate. Listele de clasificare sunt în ordine descrescătoare, ca rezultat al punctajului cumulativ al acestor criterii.

Condiții de numire a cadrelor didactice titulare (Legea 4589/2019 și [Legea 4653/2020](#))

Cadrele didactice din învățământul primar și gimnazial, care sunt înscrise pe listele de clasificare menționate mai sus, pot candida pentru școlile din anumite zone, în funcție de preferințele lor, într-un anumit termen.

Numirea lor se bazează pe poziția pe care o au în lista finală de clasificare, precum și pe solicitarea profesorului pentru posturile vacante din diferite locații, în ordinea preferințelor. Procedura de numire continuă până în momentul în care toate posturile vacante au fost acoperite.

Profesorii nou numiți sunt plasați temporar pe un post vacant al unei unități școlare din regiunea preferată. Plasarea lor finală are loc în timpul procesului de transfer.

Profesorul nou numit în învățământul primar sau secundar lucrează timp de 2 ani ca profesor stagiar. La sfârșitul celui de-al doilea an, profesorii nou numiți sunt evaluați pentru a deveni profesori permanenți în școlile publice. O decizie ministerială stabilește procedura și criteriile de evaluare a aptitudinilor profesorilor nou numiți.

Profesorii nou numiți sunt obligați să rămână pe postul unde au fost repartizați pentru cel puțin 2 ani școlari. În învățământul special, profesorul nou numit este obligat să lucreze în unitatea școlară de învățământ special pentru o perioadă de cel puțin 5 ani.

Profesorii titulari fac parte din categoria funcționarilor publici permanenți și sunt supuși Codului angajaților în mod complementar. În conformitate cu Constituția în vigoare, funcționarii publici, inclusiv profesorii, încadrați pe posturi permanente, sunt angajați permanenți. Cu excepția cazurilor de retragere ca urmare a atingerii limitei de vârstă pentru pensionare, sau ca urmare a concedierii prin hotărâre judecătorească, profesorii permanenți nu pot fi transferați fără aviz prealabil, nici retrogradați sau concediați fără decizia prealabilă a consiliului de serviciu competent.

La sfârșitul perioadei de probă, consilierul școlar întocmește un raport privind performanța profesorului pe parcursul celor doi ani ai perioadei de probă și îl depune pe platforma relevantă creată. Evaluatorul discută cu cel evaluat, în cazul în care cel evaluat nu este de acord, acesta înregistrează un raport/obținere în dosarul său online în termen de 5 zile.

Cadrele didactice din învățământul primar și secundar sunt mutate fie sub formă de transferuri în interiorul țării, fie sub formă de detașări în interiorul și în afara țării. Transferurile sunt puse în aplicare fie în beneficiul serviciului, fie ca urmare a disponibilizării personalului, fie ca urmare a cererii relevante a cadrelor didactice. În temeiul [Legii 4093/2012](#), transferurile se realizează în caz de disponibilizare a personalului, în beneficiul economiei naționale și al calității sistemului de învățământ și pe cheltuială publică, de la o direcție de învățământ la alta, de la o școală la alta din întreaga țară, indiferent de nivelul de învățământ sau de poziția organică.

Irlanda

În Irlanda, mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar este reglementată printr-un cadru complex, care include transferuri interne, scheme de redistribuire și inițiative recente menite să răspundă crizei de personal și să îmbunătățească echilibrul între viața profesională și cea personală a profesorilor.

Mobilitatea internă a profesorilor este influențată de politicile de recrutare și retenție, precum și de nevoile locale ale școlilor.

Recent, pentru a aborda criza de personal, guvernul a introdus măsuri care permit profesorilor să obțină contracte permanente după un an de activitate într-un post disponibil. Anterior, erau necesare două contracte consecutive pentru a deveni titular. Această schimbare are scopul de a oferi stabilitate profesională și de a face cariera didactică mai atractivă.

Cadrele didactice pot solicita transferul între școli, în funcție de disponibilitatea posturilor și de acordul părților implicate. Aceste transferuri pot fi transferuri voluntare, la cererea profesorului, pentru motive personale sau profesionale fie transferuri obligatorii adică impuse de autorități, de exemplu, în cazuri de reorganizare a rețelei școlare.

Procedurile și termenele pentru astfel de transferuri sunt stabilite de autoritățile educaționale locale și pot varia în funcție de regiune.

În cazul în care un profesor devine excedentar într-o școală (de exemplu, din cauza scăderii numărului de elevi), poate fi redistribuit (*redeployment scheme*) către o altă instituție unde există un post vacant. Aceste scheme sunt gestionate de [Departamentul Educației \(Department of Education\)](#)³ și au ca scop menținerea echilibrului în distribuția personalului didactic.

³ *Department of Education* elaborează politici privind mobilitatea și asigură resursele necesare pentru implementarea acestora.

Cadrele didactice irlandeze beneficiază de oportunități de mobilitate internațională, în special prin programul Erasmus+⁴ care oferă finanțare pentru:

- mobilități individuale: participarea la cursuri de formare, activități de predare sau job-shadowing în alte țări europene.
- parteneriate strategice: colaborări între școli pentru a aborda provocări comune și a dezvolta practici inovatoare.

Profesorii care și-au obținut calificările în afara Irlandei pot solicita recunoașterea acestora și înregistrarea la [Consiliul Didactic \(Teaching Council\)](#)⁵. Recent, au fost introduse măsuri temporare pentru a facilita integrarea acestor profesori în sistemul educațional irlandez, inclusiv posibilitatea de a finaliza perioada de inducție în Irlanda.

În ciuda eforturilor de a încuraja mobilitatea, sistemul educațional irlandez se confruntă cu provocări precum deficitul de personal⁶, costuri ridicate ale vieții⁷ și recunoașterea calificărilor⁸.

În contextul crizei de personal didactic, guvernul irlandez a implementat următoarele măsuri:

- contracte permanente mai rapide: începând cu septembrie 2025, profesorii care acceptă primul lor post viabil pot obține un contract permanent după doar un an, sub rezerva unei reangajări printr-un proces competitiv.
- simplificarea procesului de înregistrare pentru profesorii calificați în străinătate: Consiliul Didactic a introdus măsuri pentru a facilita înregistrarea și integrarea profesorilor care și-au obținut calificările în afara Irlandei.

⁴ Oferă posibilitatea profesorilor de a preda sau de a participa la activități de formare în instituții partenere din străinătate.

⁵ *Teaching Council* este autoritatea de reglementare a profesiei didactice din Irlanda. Rolul său este de a proteja publicul prin promovarea și reglementarea standardelor profesionale în învățământ.

Acest lucru se realizează prin înregistrarea legală a cadrelor didactice, asigurând o profesie didactică înalt calificată, ai cărei membri îndeplinesc și susțin standarde înalte de competență și conduită profesională.

⁶ Peste 1.000 de posturi didactice rămân vacante, afectând funcționarea normală a școlilor.

⁷ Prețurile mari la locuințe și alte cheltuieli descurajează profesorii să se mute în anumite zone sau să rămână în profesie.

⁸ Dificultăți în recunoașterea experienței didactice dobândite în afara Irlandei, în special în școlile private din afara UE.

Procesul de titularizare a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar este reglementat de o serie de politici și proceduri stabilite de Departamentul Educației și de Consiliul Didactic (*Teaching Council*). Acestea vizează asigurarea calității în educație și oferirea unui cadru clar pentru angajarea pe perioadă nedeterminată a profesorilor.

În Irlanda, nu există o titularizare printr-un examen național unic, ca în România. În schimb, metoda este una practică și progresivă, bazată pe acumularea experienței în școli și pe reguli privind contractele de muncă.

Titularizarea profesorilor are patru etape principale:

- Înregistrarea la Consiliul Didactic care este obligatorie și implică depunerea unei cereri online prin [portalul oficial](#), furnizarea documentelor necesare, inclusiv diplome, transcrieri academice și dovezi ale experienței didactice și achitarea unei taxe de înregistrare;
- cadrele didactice sunt angajate inițial pe **durată determinată** (ex: un an școlar) și obligatoriu participă la programul de inducție profesională numit *droichead*, sub mentoratul unor profesori experimentați;
- după două sau mai multe contracte succesive de muncă și trei ani de activitate continuă (în majoritatea cazurilor), profesorul are dreptul legal să primească un **contract pe perioadă nedeterminată (CID⁹)**. Condițiile necesare sunt: să existe continuitate în muncă (fără pauze majore), să fi predat ore conform calificării sale, și școala să confirme nevoia continuă a postului. Contractul CID nu este o decizie de angajare a școlii, ci **un drept dobândit** prin acumularea timpului de muncă.
- alternativ, școlile pot organiza concursuri pentru posturi permanente. Din septembrie 2025, profesorii pot obține un contract permanent, cu condiția reangajării printr-un concurs. Contractul se acordă direct printr-o decizie activă de angajare de către școală sau autoritatea educațională, în urma unui **concurs public** pentru un post permanent sau în anumite situații de redeschidere sau extindere a posturilor didactice. Concursul public constă în verificarea eligibilității și experienței și a unui

⁹ Engleză: *Contract of Indefinite Duration* – CID

interviu de evaluare a competențelor și uneori o lecție demonstrativă. Contractul permanent nu este condiționat de necesitatea continuă a orelor predate.

Contractul CID oferă stabilitate aproape echivalentă cu a unui contract permanent, dar are uneori condiții legate de orele de predare (de ex., profesorul rămâne angajat atâta timp cât există nevoia pentru orele respective). Contractul permanent oferă totuși mai multă siguranță și stabilitate deplină comparativ cu CID.

[Protection of Employees \(Fixed-Term Work\) Act 2003](#) este legea care reglementează transformarea automată a contractelor temporare în contracte pe durată nedeterminată în Irlanda.

Italia

Mobilitatea personalului didactic în învățământul preuniversitar din Italia este reglementată anual prin contracte colective și reglementări stabilite de [Ministerul Educației și Meritului](#) (Ministero dell'Istruzione e del Merito – MIM).

Există trei tipuri de mobilitate pentru cadrele didactice:

- transferul teritorial (*mobilità territoriale*) într-o altă școală, comună, provincie sau regiune, care se face la cererea cadrului didactic și presupune alegerea unor școli sau zone preferențiale. Se aplică și în cazurile de reîntoarcere din concedii (maternitate, studii).
- mobilitatea profesională (*mobilità professionale*) care înseamnă transfer la o altă disciplină de predare în același ciclu de învățământ (*passaggio di cattedra*) sau trecerea între niveluri de învățământ (de ex. din primar în gimnaziu - *passaggio di ruolo*).
- mobilitatea din oficiu inițiată de administrație (oficiile teritoriale sau școală) în cazul suprimării postului, reorganizărilor, excedentului de personal etc.

În fiecare an, ministerul publică¹⁰ Ordinul ministerial privind mobilitatea ([Ordinanza Ministeriale sulla Mobilità](#)), termenele limită pentru depunerea cererilor (de obicei în martie-aprilie) și criterii de evaluare a cererilor, pe baza punctajelor (senioritate, copii minori, soț în altă zonă etc.)¹¹.

Mobilitatea se acordă în limita posturilor vacante. Se aplică restricții de rămânere minimă într-o școală după unele concursuri (ex: 3 ani pentru imisiune în rol). Un alt factor este existența priorităților (ex. cadrele didactice cu dizabilități, asistență persoane în familie etc.).

Titularizarea sau recrutarea permanentă a cadrelor didactice în școlile publice din Italia are loc în principal prin intermediul unui concurs public național, astfel cum se prevede la articolul 97 din Constituție. Acest sistem este reglementat prin legi naționale și actualizat periodic de Ministerul Educației și Meritului (MIM).

Canalul dublu de recrutare (*doppio canale di reclutamento*) este un sistem adoptat de Italia pentru angajarea profesorilor în învățământul preuniversitar public, care presupune două surse paralele de selectare a personalului didactic pentru ocuparea posturilor vacante pe durată nedeterminată. Canalul dublu de recrutare servește la titularizarea profesorilor în Italia. În termenii italieni, acest proces se numește „immissione in ruolo”, adică angajarea

¹⁰ Cadrul normativ:

- Contractul colectiv național: CCNL Scuola ([Comparto Istruzione e Ricerca](#)).
- Ordinul ministerial anual privind mobilitatea.
- Platforma utilizată pentru cereri: [Istanze Online](#) (portalul oficial MIM).

¹¹ Model orientativ de punctaj pentru mobilitatea cadrelor didactice în Italia:

<u>Criteriu</u>	<u>Punctaj acordat</u>
Ani de vechime în învățământ	6 puncte/an complet
Serviciu într-o școală dificilă/insulară	+1 punct/an
Calificări suplimentare (titoli culturali)	între 1–5 puncte (diplome, mastere etc.)
Condiții de familie:	
– Soț/partener sau copii în aceeași localitate	+6 puncte
– Copii minori (<6 ani)	+4 puncte
– Copii între 6–18 ani	+3 puncte
Condiții speciale (asistență, dizabilități)	până la 6 puncte sau prioritate
Funcții de conducere / coordonare	3–6 puncte suplimentare

Punctajele se cumulează, iar ordinea de repartizare se face în funcție de punctajul total. Pentru cadrele numite recent (immissione in ruolo), există de obicei restricții de 3 ani în mobilitate, cu excepții speciale. Se folosește o "tabella di valutazione dei titoli e dei servizi", actualizată anual prin Ordin Ministerial.

pe durată nedeterminată (titularizare) în sistemul școlar public. Cele două canale de recrutare **sunt concursurile publice și listele de rezervă.**

Concursurile publice (*graduatorie di merito* - GM) se organizează periodic (ex. 2016, 2020, 2022 etc.) și oferă acces pe baza unui **concurs național** (scris, oral și uneori probă practică). Profesorii care au **promovat un concurs național** (ex: concorso ordinario, straordinario) sunt incluși în aceste liste și sunt **titularizați** în ordinea punctajului.

Listele de rezervă (*graduatorie ad esaurimento* - GAE) reprezintă liste istorice, formate din candidați care au absolvit cursuri universitare și formare didactică (ex: SSIS, TFA) înainte de anumite reforme. Profesori înscriși în aceste liste (bazate pe vechime, cursuri, punctaje) pot fi **titularizați** când apar posturi vacante.

Conform legislației¹², **50% din posturile disponibile** merg către candidații din GAE și **50% către candidații din GM**. Această regulă este standard, dar uneori poate varia în funcție de disciplină sau nivelul de învățământ și de eventuale măsuri legislative speciale (ex: proceduri extraordinare, GPS I Fascia pentru posturi de sprijin educațional).

Scopul canalului dublu este reducerea numărului de cadre didactice sub contract temporar, recunoașterea experienței și a formării continue pentru cadrele deja aflate în sistem și echilibrul între meritocratic (concurs) și protecția socială (liste de așteptare). **Canalul dublu asigură un echilibru între merit și experiență, oferind oportunități atât celor care studiază și participă la concursuri recente, cât și celor care au vechime și se află în GAE de ani de zile.**

Parcursul tipic către titularizare include câteva etape:

- Definirea contingentului: până în iulie-august, ministerul publică decretul ministerial cu numărul de posturi pe regiune și grad (preșcolar, primar, secundar). Oficiile școlare regionale introduc pe platforma online posturile rămase după operațiunile obișnuite de titularizare.
- Exprimarea preferințelor: candidații aleg provinciile și disciplinele de concurs prin intermediul sistemului informatic (perioadă de 5 zile pentru „apel rapid”).

¹² De ex. D.L. 126/2019

- Numire și contract: oficiile școlare regionale clasifică candidații în funcție de punctaje și procente (din ambele liste: GAE și GM) și efectuează numirile. Contractul pe durată nedeterminată trebuie semnat până la 31 august; contractul juridic/economic intră în vigoare la 1 septembrie. Profesorul intră în funcție la jumătatea lui septembrie; orice renunțare anulează candidatul din lista de referință.

Apelul rapid, reglementat conform [Decretului ministerial 25/2020](#), înseamnă că oficiile teritoriale inițiază, după numirile ordinare, un apel rapid pentru cadrele didactice incluse în listele istorice (GAE) sau admise prin concursurile publice (GM) care încă nu sunt titularizate, pentru alte teritorii decât cele din lista de clasificare .

Proceduri extraordinare (de exemplu, art. 5-DL 44/2023) se aplică pentru categoriile rezervate sau de sprijin.

După titularizare, profesorul intră într-o perioadă de probă de 1 an (*anno di prova*). La final, are loc o evaluare bazată pe activitate, formare și mentorat. Dacă e promovată, titularizarea devine definitivă.

Pentru a rezuma, recrutarea permanentă a cadrelor didactice are loc prin selectarea a jumătate dintre câștigătorii concursurilor de calificare și examene și jumătate dintre cadrele didactice de pe listele istorice, cu o fază ordinară și un „apel rapid” pentru ocuparea posturilor rămase, toate reglementate în fiecare an de un decret ministerial care definește cotele și procedurile operaționale.

Norvegia

În Norvegia, mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar este influențată de structura descentralizată a sistemului educațional și de politicile locale ale autorităților școlare. Nu există un sistem național formalizat de transferuri între școli, așa cum se întâlnește în alte țări europene.

În Norvegia, **municipalitățile și comitatele** sunt responsabile pentru angajarea și gestionarea personalului didactic. Prin urmare, mobilitatea între școli sau regiuni depinde de politicile și nevoile locale. Deși nu există un cadru național standardizat pentru transferuri,

profesorii pot aplica pentru posturi vacante în alte școli sau regiuni, în funcție de disponibilitate și cerințele specifice ale angajatorilor locali.

Profesorii din învățământul primar și gimnazial (clasele 1–10) sunt angajați de autoritățile municipale, în timp ce profesorii din învățământul liceal (clasele 11–13) sunt angajați de autoritățile județene/ comitate. Această structură descentralizată înseamnă că mobilitatea între școli sau regiuni poate varia în funcție de politicile locale și de nevoile specifice ale fiecărei comunități.

Norvegia promovează activ mobilitatea internațională a cadrelor didactice, atât în perioada de formare inițială, cât și pe parcursul carierei. Politicile naționale încurajează participarea la programe de schimb și stagii internaționale, cum ar fi Erasmus+ și Nordplus, pentru a dezvolta competențele interculturale și pentru a îmbunătăți calitatea educației.

De exemplu, programele de formare a profesorilor includ oportunități de mobilitate internațională, cum ar fi semestre de schimb sau practici în străinătate, pentru a oferi o perspectivă globală asupra educației. Aceste programe permit profesorilor să participe la activități de predare, tutorat și dezvoltare de materiale didactice în instituții partenere din alte țări nordice și baltice.

Pentru a sprijini dezvoltarea profesională și a motiva profesorii să rămână în sistemul educațional, Norvegia a introdus inițiativa „[teacher specialist](#)”, care oferă cadrelor didactice oportunități de avansare în carieră prin asumarea unor roluri specializate în domenii precum limba norvegiană, matematică și științe.

Introducerea politicilor de responsabilizare școlară, cum ar fi publicarea performanțelor școlare, a avut un impact asupra mobilității cadrelor didactice. Un studiu realizat în Oslo¹³ a constatat că, după implementarea acestor politici, mobilitatea profesorilor a crescut

¹³ Cercetarea [Modul în care responsabilitatea școlară afectează mobilitatea și sortarea cadrelor didactice](#) a fost efectuată de Hege Marie Gjefsen și Trude Gunnes de la Statistics Norway și publicată în revista *Education Economics* în 2020. În 2003, școlile gimnaziale din Oslo au devenit responsabile față de autoritățile școlare pentru performanțele elevilor. În 2005, clasamentele școlilor, bazate pe măsurători ale valorii adăugate, au fost făcute publice. Această transparență a introdus un sistem de responsabilizare școlară, similar cu modelele de tip "accountability" din alte țări. Studiul a constatat o creștere semnificativă a mobilității profesorilor după implementarea reformei. Majoritatea profesorilor care și-au schimbat locul de muncă în urma reformei au părăsit complet profesia didactică. Cu toate acestea, aceștia au fost înlocuiți în mare parte de profesori cu abilități ridicate, ceea ce a dus la un efect pozitiv de sortare a cadrelor didactice după a doua parte a reformei.

semnificativ, unii alegând să părăsească profesia, în timp ce alții au fost înlocuiți de cadre didactice cu performanțe mai ridicate.

Mobilitatea personalului didactic în Norvegia este caracterizată de o flexibilitate determinată de structura descentralizată a sistemului educațional. Deși nu există un sistem național formalizat de transferuri între școli, profesorii au oportunități de mobilitate internă prin aplicarea la posturi vacante și de mobilitate internațională prin programe europene de schimb. Inițiativele de dezvoltare profesională, precum programul „teacher specialist”, contribuie la creșterea calității educației și la retenția cadrelor didactice în sistem. În Norvegia, angajarea cadrelor didactice pe perioadă nedeterminată în sistemul public de învățământ preuniversitar se face conform unui **cadru legislativ și procedural bine stabilit**, care pune accent pe **calificare profesională, merit și nevoile instituției școlare**. [Legea Educației \(Opplæringslova\)](#) stabilește cerințele de calificare pentru personalul didactic și procedurile de angajare. [Legea Muncii \(Arbeidsmiljøloven\)](#) stipulează că angajarea permanentă este regula generală, iar angajările temporare sunt permise doar în condiții specifice. Un angajat temporar are dreptul la un contract permanent după trei ani consecutivi de angajare temporară în anumite condiții. Acordurile colective între sindicatele profesorilor și autoritățile locale stabilesc condiții specifice de muncă, salarii și alte beneficii pentru cadrele didactice.

Titularizarea sau metoda de angajare pe perioadă nedeterminată (fast ansettelse) implică anunțarea publică a posturilor vacante. Școlile, gestionate de municipalități sau comitate, publică anunțurile de angajare pe platforme oficiale (ex. jobbnorge.no, site-uri locale). Posturile sunt clar etichetate ca fiind în una din categoriile **permanent (fast stilling)** sau **temporar (midlertidig stilling)**.

Pentru a fi angajat pe perioadă nedeterminată, candidatul trebuie:

- să aibă **calificarea didactică completă, adică** diplomă de învățător/profesor și studii pedagogice;
- să îndeplinească cerințele de specializare pentru ciclul de învățământ și disciplina vizată;

- Pentru candidații cu studii în afara Norvegiei, este necesară recunoașterea oficială a calificărilor de către Direcția Norvegiană pentru Învățământ Superior și Competențe (HK-dir);
- să aibă bune competențe lingvistice în limba **norvegiană** (nivel minim C1 pentru educație generală);
- să treacă printr-un **proces de selecție bazat pe CV, interviu și referințe profesionale**.

Evaluarea se face de către **directorul școlii** și o comisie de resurse umane. Se pune accent pe experiență didactică, metode de predare, compatibilitatea cu echipa și cultura școlii. Uneori sunt solicitate **lecții demonstrative** sau probe scrise. Este obișnuită o perioadă de probă de până la șase luni, în care se evaluează performanța și adaptarea la mediul de lucru.

Conform [Legii muncii \(Arbeidsmiljøloven\)](#), dacă un cadru didactic este angajat **pe post temporar timp de 3 ani consecutiv**, el are **dreptul legal la angajare permanentă**. Scopul este **prevenirea abuzului de contracte temporare**.

Contractul pe durată nedeterminată (Fast stilling) oferă stabilitate profesională, include drepturi salariale conforme cu acordurile colective (KS – pentru angajații din sectorul public), include acces la formare continuă, promovare și mobilitate profesională.

Polonia

În Polonia, mobilitatea personalului didactic preuniversitar este reglementată de legislația națională și de acordurile colective, oferind posibilități de transfer și detașare în funcție de nevoile instituțiilor de învățământ și de situația personală a cadrelor didactice.

Mobilitatea cadrelor didactice este reglementată de [Carta Profesorului \(Karta Nauczyciela\)](#) adoptată la 26 ianuarie 1982. Această lege stabilește drepturile, obligațiile și condițiile de angajare ale profesorilor din școlile publice, inclusiv condițiile de transfer și detașare, având prioritate față de Codul Muncii în ceea ce privește personalul didactic.

Cadrele didactice pot solicita **transferul** la o altă instituție de învățământ, de obicei la începutul anului școlar. Transferul este posibil cu acordul ambelor instituții implicate și în funcție de disponibilitatea posturilor.

Profesorii pot fi **detașați temporar** la alte școli sau instituții educaționale pentru a acoperi necesități specifice, cum ar fi lipsa de personal sau implementarea unor proiecte speciale. Detașarea se face cu acordul părților implicate și este reglementată de contracte specifice. În anumite condiții, profesorii pot fi solicitați să preia ore suplimentare, cu consimțământul lor, mai ales în cazuri precum: sarcini administrative crescute, participarea la programe de formare sau mentorat ori acoperirea temporară a posturilor vacante.

Profesorii polonezi au oportunități de mobilitate internațională prin programe precum Erasmus+, care le permit să participe la schimburi de experiență, formare profesională și proiecte educaționale în alte țări europene.

În Polonia, cadrele didactice din sistemul public de învățământ pot fi angajate pe perioadă nedeterminată după parcurgerea unui proces progresiv de calificare și evaluare, reglementat de Carta Profesorului (Karta Nauczyciela). Lege stabilește clar pașii pentru angajarea permanentă și promovarea în cariera didactică.

Titularizarea și promovarea profesională a cadrelor didactice în Polonia se desfășoară în mai multe etape.

Cadrele didactice încep cu un contract pe durată determinată, în calitate de **profesori stagiari**¹⁴. Aceștia sunt absolvenții cu diplomă de licență/master și pregătire pedagogică. Durata stagiului este de 9 luni începând cu 2023 (anterior era 1 an și 9 luni), în funcție de calificări. În această perioadă, profesorul elaborează un plan de stagiul aprobat de director și colaborează cu un profesor mentor. Raportul final de evaluare de către directorul școlii permite avansarea.

După încheierea stagiului, profesorul susține un interviu profesional în fața unei comisii locale. Odată promovat, devine **profesor contractat**¹⁵ și poate fi angajat pe durată nedeterminată, dacă există post disponibil.

¹⁴ În lb. poloneză: *nauczyciel stażysta*

¹⁵ În lb. poloneză: *nauczyciel kontraktowy*

Condițiile pentru angajare pe durată nedeterminată sunt:

- calificare profesională recunoscută (diplomă plus pregătire pedagogică), participare la formare profesională continuă;
- finalizarea perioadei de stagiu și promovarea evaluării;
- performanțe satisfăcătoare în activitatea didactică;
- existența unui **post vacant** cu caracter permanent.

După angajarea permanentă, profesorii pot continua ascensiunea profesională, la niveluri superioare de profesionalizare:

- profesor calificat¹⁶ – după cel puțin 2 ani de activitate și promovarea unui alt interviu profesional; aceasta înseamnă angajare stabilă, recunoscută oficial de stat;
- profesor expert¹⁷ – gradul didactic cel mai înalt, acordat după minim 5 ani în gradul anterior și evaluare complexă a performanței care implică activități de formare, mentorat, proiecte naționale/ internaționale, dosar de activitate și interviu profesional complex (inclusiv autoevaluare). Beneficiile sunt recunoaștere profesională extinsă, acces la funcții de conducere (director, inspector) și salariu semnificativ mai mare.

Ungaria

În Ungaria, mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar este reglementată de cadrul legislativ național, în special de [Legea privind noile cariere ale profesorilor \(Legea LII/2023\)](#), care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024. Această lege a introdus statutul de „angajat în educația publică” pentru cadrele didactice din instituțiile de stat, înlocuind statutul anterior de funcționar public.

Mobilitatea internă se referă la posibilitatea cadrelor didactice de a se transfera între instituții sau de a fi detașate temporar. Aceste procese sunt gestionate de [Centrul Klebelsberg \(Klebelsberg Központ\)](#), care acționează ca autoritate intermediară între școli și autoritățile

¹⁶ În lb. poloneză: *nauczyciel mianowany*

¹⁷ În lb. poloneză: *nauczyciel dyplomowany*

centrale. Centrul Klebelsberg este o instituție centrală creată în 2013 și subordonată Ministerului de Interne, responsabilă cu administrarea rețelei școlare publice și joacă un rol esențial în gestionarea mobilității cadrelor didactice din învățământul preuniversitar. Centrul administrează aproape toate școlile de stat (inclusiv angajările și resursele umane) și reprezintă autoritatea angajatoare în majoritatea instituțiilor de învățământ public. Profesorii care doresc să se transfere între școli trebuie să obțină aprobarea Centrului. Evaluarea cererii se face în funcție de necesitățile locale și regionale, disponibilitatea posturilor și performanța profesională a solicitantului.

Absolvenții programelor de formare didactică sunt repartizați în sistem pe baza cererilor, priorităților și disponibilităților locale, tot prin Centrul Klebelsberg. Centrul aprobă sau respinge cereri privind schimbările de statut ale cadrelor didactice.

În anumite situații, profesorii pot fi detașați temporar la alte instituții pentru a acoperi necesități specifice. Cadrele didactice din Ungaria au, de asemenea, oportunități de mobilitate internațională prin programe precum Erasmus+ și CEEPUS¹⁸.

Se utilizează o platformă online – [KRÉTA](#)¹⁹ – pentru gestionarea cererilor de transfer, actualizarea posturilor vacante și comunicarea între directori, profesori și centru. Prin intermediul platformei KRÉTA, cadrele didactice pot vizualiza posturile vacante disponibile în alte instituții, depune cereri de transfer sau detașare, urmări statusul cererilor și comunica cu autoritățile relevante. De asemenea, autoritățile educaționale utilizează platforma pentru a evalua și aproba cererile de transfer, coordona redistribuirea personalului în funcție de necesitățile instituțiilor și asigura o alocare eficientă a resurselor umane în sistemul educațional.

Începând cu 1 iunie 2024, a fost introdus un nou sistem de evaluare a performanței cadrelor didactice, conform [Decretului Ministerului de Interne nr. 18/2024](#). Evaluarea anuală este

¹⁸ CEEPUS: Permite mobilitatea cadrelor didactice în cadrul rețelelor universitare din Europa Centrală și de Est.

¹⁹ KRÉTA: *Köznevelési Regisztrációs és Tanulmányi Alaprendszer* – Înscrierea în învățământul public și sistemul de bază pentru studii

realizată de directorul instituției și poate influența deciziile privind mobilitatea și promovarea profesională.

În Ungaria, metoda de angajare pe perioadă nedeterminată a cadrelor didactice din sistemul public de învățământ este reglementată de [Legea LII/2023 privind statutul angajatului în educația publică](#) (înlocuind treptat „Közalkalmazotti törvény” – legea funcționarului public).

Procesul este etapizat, bazat pe formare, evaluare și experiență profesională.

Cariera profesională a personalului didactic este reglementată de un **sistem de carieră etapizat**, introdus oficial prin [Legea nr. CXCV/2011 privind educația națională](#) și dezvoltat prin **reglementările aferente sistemului de evaluare și promovare**.

Profesorii debutanți (inclusiv absolvenți de formare didactică) sunt angajați inițial **pe perioadă determinată**. În această fază, ei trebuie să finalizeze **stagiul de probă** (de regulă 6 luni) și să se integreze în activitatea didactică sub supravegherea unui mentor.

La finalul perioadei de probă, are loc o **evaluare profesională** realizată de directorul școlii și/sau comisia pedagogică. Dacă evaluarea este favorabilă, contractul poate fi prelungit (în unele cazuri) sau transformat în contract pe durată nedeterminată, dacă sunt îndeplinite condițiile legale. Condițiile pentru contract pe perioadă nedeterminată sunt existența diplomei universitare și a formării pedagogice recunoscute, finalizarea stagiului inițial și obținerea unui calificativ pozitiv, existența unui **post disponibil** în cadrul instituției și acordul autorității de administrare (de regulă, Centrul Klebelsberg).

Sintetic, etapele de carieră profesională ale personalului didactic sunt:

- profesor stagiar (*gyakornok*), angajat recent, în formare: are un mentor desemnat, susține la final o evaluare practică bazată pe portofoliu și observație la clasă;
- profesor titular (*pedagógus I*): participă la formare profesională continuă, se supun reevaluărilor periodice, durata minimă a etapei este de 6 ani;
- profesor cu grad (*pedagógus II*): accesibil doar printr-o evaluare complexă (portofoliu, interviu, activitate la clasă), deschide accesul la funcții de conducere în școli, durata minimă a etapei este de 6 ani;

- profesor maestru/mentor (*mesterpedagógus*): activitate didactică de excelență cu rol în mentorat, dezvoltare curriculum, cercetare pedagogică aplicată;
- profesor cercetător (*kutatótanár*): nivel rar, destinat profesorilor care: au doctorat în educație sau domeniu apropiat, publică lucrări științifice, participă în proiecte de cercetare didactică. Este recunoscut de minister (și are / i se atribui un rol în dezvoltarea politicilor educaționale).

WEBOGRAFIE

Austria

<https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/fpp/lehrdr.html>

https://www.bmb.gv.at/en/Topics/school/teachers/drp_t_fl.html

https://www.bildung-bgld.gv.at/fileadmin/user_upload/news/2024/06-

[Juni/Willkommensmappe_mittlere_und_h%C3%B6here_Schulen_Stand_Juni_2024.pdf](https://www.bildung-bgld.gv.at/fileadmin/user_upload/news/2024/06-Juni/Willkommensmappe_mittlere_und_h%C3%B6here_Schulen_Stand_Juni_2024.pdf)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

Belgia

Flandra <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=9212>

Valonia <http://www.enseignement.be/index.php?page=24840&navi=2101>

Bulgaria

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/bulgaria/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education>

Franța

<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/enseigner-au-college-ou-au-lycee-general-le-capes-118>

<https://www.education.gouv.fr/concours-et-recrutements-99944>

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/france/teachers-and-education-staff>

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/france/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education>

Legi fundamentale

[Legea nr. 83-634 din 13 iulie 1983](#) - privind drepturile și obligațiile funcționarilor publici

Această lege, cunoscută sub numele de "Legea Le Pors", stabilește principiile generale aplicabile tuturor funcționarilor publici, inclusiv profesorilor. Aceasta definește drepturile, obligațiile și garanțiile funcționarilor publici.

[Legea nr. 84-16 din 11 ianuarie 1984](#) - Dispoziții statutare referitoare la funcția publică

Această lege stabilește procedurile de recrutare, titularizare, carieră și disciplină pentru funcționarii publici, inclusiv pentru profesori.

Decrete specifice cadrelor didactice

[Decretul nr. 90-680 din 1 august 1990](#) - Statutul specific al cadrelor didactice

Acest decret stabilește statutul cadrelor didactice din învățământul primar. Acesta reglementează condițiile de recrutare, perioada de probă, titularizarea și evoluția carierei.

[Decretul nr. 72-581 din 4 iulie 1972](#) - Statutul special al profesorilor atestați

Acest text se referă la profesorii din învățământul secundar (colegii și licee). Acesta stabilește procedurile de acces în corpul profesorilor atestați, în special prin intermediul CAPES, și condițiile de titularizare.

Germania

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/germany/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education>

<https://www.kmk.org/kmk/information-in-english.html>

Cadrul juridic de referință în Italia:

[Testo Unico della Scuola \(D.lgs. 297/1994\)](#): art. 399-401 reglementează accesul la funcțiile de personal didactic pe posturi vacante și disponibile, făcând trimitere la clasamentele și procedurile de concurs existente.

[Legea 107/2015 \(„Școala bună”\)](#) și Decretul-lege 126/2019 (art. 1, alin. 17-17-septies) a introdus canalul dublu de recrutare (concursuri / clasamente exhaustive) și „apelul rapid” pentru a reduce numărul de lucrători precari.

[Decretul ministerial 25/2020](#) definește procedura „prin apel” (apel rapid) privind posturile rămase după numirile ordinare.

Decrete ministeriale anuale (de exemplu, [Decretul ministerial 158/2024 pentru anul școlar 2024/25](#)) fixează cota națională și „instrucțiunile operaționale” (anexa A) pentru numirile pe post.