

**MINISTERUL EDUCAȚIEI
UNIVERSITATEA „VALAHIA” DIN TÂRGOVIȘTE
IOSUD-ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI
UMANISTE
Domeniul: MANAGEMENT**

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

**CONTRIBUȚII PRIVIND PERFEȚIONAREA
RESURSELOR UMANE ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL
PREUNIVERSITAR**

CONDUCĂTOR ȘTIINȚIFIC:

Prof. univ. dr. Mohammad Jaradat

DOCTORAND:

PÎRVAN ELENA (OPRESCU)

TÂRGOVIȘTE

2023

MULȚUMIRI

Sentimentele mele de recunoștință și considerație se îndreaptă către colectivul de cadre didactice ai ȘCOLII DOCTORALE DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI UMANISTE DIN CADRUL „UNIVERSITĂȚII VALAHIA DIN TÂRGOVIȘTE”. Doresc să vă mulțumesc pentru sprijinul acordat pe toată perioada studiilor.

Gândurile mele se îndreaptă către coordonatorul inițial al tezei, domnul profesor univ. dr. **Mohammad Jaradat**, dar și către doamna profesor univ. dr. **Constanța Popescu**. Fără sfaturile și îndemnurile domniilor lor nu aș fi putut finaliza teza de doctorat.

De asemenea mulțumesc doamnei conf. univ. dr. Duică Anișoara, care m-a ajutat cu recomandări pertinente în scopul realizării lucrării.

Cu deosebită dragoste și recunoștință, dedic această teză familiei mele, care a fost alături de mine, m-a sprijinit și m-a încurajat.

CUPRINSUL REZUMATULUI TEZEI DE DOCTORAT

CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT.....	4
CUVINTE CHEIE.....	7
IMPORTANȚA, ACTUALITATEA ȘI NOUȚATEA TEMEI.....	8
PROBLEMATICĂ ȘI IPOTEZE.....	10
STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT.....	12
CONCLUZII GENERALE.....	14
APORTURILE (CONTRIBUȚIILE) ȘTIINȚIFICE ALE TEZEI DE DOCTORAT.....	15
LIMITELE CERCETĂRII.....	17
PERSPECTIVE DE CERCETARE.....	17
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....	18
CURRICULUM VITAE.....	25
LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE.....	28

CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT

INTRODUCERE ȘI STRUCTURAREA LUCRĂRII / 5

CAPITOLUL 1. ASPECTE TEORETICE ALE MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE-PARTE INTEGRANTĂ A MANAGEMENTULUI ORGANIZAȚIEI / 10

1.1. Rolul și importanța resurselor umane în raport cu performanțele organizației / 10

1.2. Motivarea profesională și profesiile didactice din învățământul preuniversitar / 13

1.2.1. Aspecte generale privind motivarea profesională a cadrelor didactice / 13

1.2.2. Formele și forțele motivării / 17

1.2.3. Teorii motivaționale pentru cariera didactică preuniversitară / 21

1.2.4. Stimulente și recompense în procesul de motivare / 25

1.3. Evaluarea performanțelor resurselor umane și a performanțelor organizaționale / 30

1.3.1. Rolul evaluării performanțelor profesionale / 30

1.3.2. Etapele procesului de evaluare / 33

1.3.3. Surse de erori în evaluarea resurselor umane / 34

1.3.4. Metode și tehnici de evaluare a performanțelor resurselor umane / 38

1.4. Relația dintre motivare și nevoia de formare profesională / 42

CAPITOLUL 2. STRATEGII DE FORMARE ȘI PERFECTIONARE A RESURSELOR UMANE / 53

2.1. Instruirea și perfecționarea pe bază de competențe a resurselor umane în cadrul organizației / 53

- 2.2. Competența – aspecte teoretice / 59
 - 2.2.1. *Competența: structura internă și tipuri de componente* / 59
 - 2.2.2. *Tipologia competențelor și competențele cadrelor didactice* / 62
 - 2.2.3. *Formarea continuă a cadrelor didactice* / 66
- 2.3. Importanța și rolul standardelor/competențelor profesionale / 67
- 2.4. Profesionalizarea carierei la nivel de organizație / 69
- 2.5. Însușiri psihologice caracteristice unui angajat în învățământul preuniversitar / 72
 - 2.5.1. *Cerințe necesare cadrelor didactice eficiente* / 72
 - 2.5.2. *Calitățile profesorului din învățământul preuniversitar* / 72
 - 2.5.3. *Personalitatea cadrului didactic* / 77
 - 2.5.4. *Organizarea și managementul clasei.* / 78
 - 2.5.5. *Organizarea și planificarea planurilor de lecție* / 79
 - 2.5.6. *Implementarea planurilor de lecție* / 81
 - 2.5.7. *Monitorizarea potențialului și a progresului elevilor* / 82
 - 2.5.8. *Profesionalismul* / 84
- 2.6. Organizația care învață / 87
 - 2.6.1. *Definirea și caracteristicile organizației care învață* / 87
 - 2.6.2. *Cerințele organizaționale necesare unei organizații care învață* / 90
 - 2.6.3. *Mediu propice de învățare* / 92
 - 2.6.4. *Proceduri și procese concrete și clare de învățare* / 95
 - 2.6.5. *Leadership care să stimuleze învățarea* / 97

CAPITOLUL 3. SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR DIN JUDEȚUL DÂMBOVIȚA, ÎN CONTEXTUL NAȚIONAL ȘI EUROPEAN / 101

- 3.1. Sistemul de învățământ preuniversitar din România / 101
- 3.2. Standardele profesiei didactice / 104

- 3.3. Profesionalizarea carierei didactice / 106
- 3.4. Prezentarea sistemului educațional din învățământul preuniversitar din județul Dâmbovița / 108
- 3.4.1. *Rețeaua de învățământului preuniversitar de stat* / 108
- 3.4.2. *Situația profesorilor din școlile gimnaziale* / 110
- 3.4.3. *Cadre didactice gimnaziale: vechime în învățământ; categorii de vârstă; grade didactice* / 111
- 3.4.4. *Statutul în învățământ al cadrelor didactice* / 114
- 3.5. Contextul european al învățământului preuniversitar județean din România / 116

CAPITOLUL 4. CONTRIBUȚIILE PERFECTIONĂRII CADRELOR DIDACTICE – STUDIU DE CAZ ÎN ORGANIZAȚIILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR / 119

- 4.1. Obiective și ipoteze ale cercetării / 119
- 4.2. Metodologia sondajului de opinie și etapele procesului de cercetare / 121
- 4.3. Colectarea și analiza datelor pe baza programelor SPSS (Statistica Package in the Social Sciences) și Microsoft Excel / 123
- 4.4. Rezultatele sondajului de opinie în rândul cadrelor didactice din școlile gimnaziale / 125
- 4.4.1. *Structura eșantionului: gen; vârstă; statut în școală; grad didactic; vechime în învățământ aria curriculară a disciplinei; nivelul de învățământ* / 125
- 4.4.2. *Analiza nivelului de formare profesională a cadrelor didactice din învățământul gimnazial* / 132
- 4.4.3. *Nevoia de formare profesională. Axa „Fundamente”* 139
- 4.4.4. *Nevoia de formare profesională. Axa „Actul de predare-învățare”* / 143

4.4.5. *Nevoia de formare profesioană. Axa „Contextul social și școlar” / 150*

4.4.6. *Nevoia de formare profesioană. Axa „Dezvoltarea identității profesionale” / 157*

4.5. Validarea studiului de caz / 163

CAPITOLUL 5. PROPUNERI PRIVIND PROCESUL DE PERFECTIONARE A CADRELOR DIDACTICE ÎN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PREUNIVERSITAR DIN JUDEȚUL DÂMBOVIȚA / 165

5.1. Impactul perfecționării profesionale a cadrelor didactice asupra procesului instructiv-educativ / 165

5.2. Analiza SWOT privind situația perfecționării profesorilor din județul Dâmbovița / 168

CONCLUZII GENERALE, CONTRIBUȚII PERSONALE, LIMITE ȘI DIRECȚII VIITOARE DE CERCETARE / 170

LISTA FIGURILOR / 173

LISTA TABELELOR / 174

LISTA GRAFICELOR / 176

BIBLIOGRAFIE / 178

ANEXA 1 – CHESTIONAR ADMINISTRAT PROFESORILOR / 201

CUVINTE CHEIE

- resursa umană
- perfecționarea cadrelor didactice
- strategii de formare și perfecționare
- evaluarea performanțelor

IMPORTANȚA, ACTUALITATEA ȘI NOUȚATEA TEMEI

În contextul societății actuale, al numeroaselor schimbări și transformări greu prevăzute pe plan economic, politic, social, cultural, singura convingere validă o reprezintă schimbarea sub auspiciile principiilor și valorilor fundamentale ale unui proces educativ de calitate, ca fiind investiția cea mai bună. Performanța profesională ar trebui pusă în legătură mereu cu perfecționarea permanentă a persoanei, cu atât mai mult atunci când se face referire la cadrul didactic, care are în grijă desăvârșirea /dezvoltarea personalității elevilor.

Ar fi o utopie să se creadă astăzi, că formarea inițială ar fi de ajuns pentru obținerea autorității științifice a cadrului didactic, pentru performanță, pentru ca acesta să fie un exemplu real și stimul pentru elevii săi. Cunoștințele, aptitudinile, competențele dobândite în spațiul formării acesteia trebuie puse în relație cu evoluțiile normale ale societății, ale științei, cu idealul educațional al unui mediu, într-o permanentă schimbare.

În contextul acesta apare formarea continuă, în anumite cazuri simțită ca fiind foarte necesară imediat după terminarea formării inițiale, care vine să reconsidere, să reconfigureze, uneori să corecteze ori să adauge elemente noi. Una dintre trăsăturile fundamentale ale educației este aceea că se suprapune pe toată dimensiunea existenței umane.

Se constată nenumărate cazuri de profesori, conștienți de vocația nobilă și cu pasiune pentru ceea ce realizează, care efectuează o formare autentică pe întregul parcurs al vieții profesionale și nu doar, din respect pentru propria persoană, din pasiune pentru educație și școală, din respect pentru carieră și discipoli. Pe cadrul didactic al școlii moderne nu trebuie ori nu ar trebui să-l caracterizeze frica de schimbare, ci adaptabilitatea rapidă și continuă, în spiritul dinamismului resimțit de toți, dar nu în detrimentul tradițiilor bune și al valorilor recunoscute într-un spațiu, necesare în dezvoltarea individului.

Când se vorbește despre dezvoltarea profesională a profesorilor de la nivelul învățământului preuniversitar, trebuie să se ia în calcul numeroase elemente specifice, de natură endogenă și exogenă, care pot fi transformate în factori avantajoși pentru hotărârea unor politici educaționale coerente, de calitate, aplicabile și realiste, având în vedere faptul că formarea continuă trebuie să se realizeze pe parcursul întregii vieți profesionale.

Rolul educației trebuie recunoscut și promovat la nivelul cel mai înalt al politicilor educaționale. Prin educație, pot fi elaborate postulate necesare formării unui viitor în care fiecare persoană să se poată regăsi. Printr-o educație continuă se obține performanță,

profesionalizare, calitate, se înregistrează reușite în competiția, competiție nu mereu corectă, cu interese în anumite cazuri dincolo de sfera educațională.

Este nevoie de formare continuă de calitate, care să-i îndrume pe profesori în sfera performanței, într-un deplin acord cu formarea inițială, de la care trebuie să se pornească.

Se poate sublinia ideea conform căreia cadrele didactice trebuie să fie pregătite să facă față provocărilor societății bazate pe cunoaștere, dând răspuns la problemele elevilor și ale lumii contemporane printr-o educație de calitate, rezultat al unor eforturi neîntâmplătoare, inteligente, nebazate pe spontaneitate și hazard. Se poate realiza acest lucru , doar dacă se parcurge traseul profesional prin preocuparea continuă de a identifica cele mai eficiente strategii didactice, reconsiderând și reactualizând cunoștințele tradiționale, asimilând întotdeauna și alegând din punct de vedere valoric cunoștințele cele mai noi , ajungând în sfârșit la formarea unei conștiințe profesionale, în care formarea continuă este asumată și interiorizată, pentru ca rezultatele ei să poată fi folosite, pentru îmbunătățirea procesului instructiv-educativ.

Cadrele didactice și formatorii sunt actori-cheie în strategiile care au în vedere dezvoltarea instituțională, umană sau socială. Provocările pandemiei au arătat că nu poate exista educație de calitate fără un profesor și elev, care în mod real să interacționeze. Tehnologia digitală nu poate în niciun caz înlocui rolul profesorului, deoarece interacțiunea umană și aptitudinile cadrelor didactice sunt esențiale pentru dezvoltarea gândirii critice a elevilor, precum și a unei capacități de raționare analitice și bazate pe fapte. Aceste aptitudini sunt de o importanță capitală pentru o educație de calitate. De asemenea, prezența fizică a elevilor face posibilă interacțiunea și cooperarea, care sunt esențiale pentru stimularea procesului de învățare.

PROBLEMATICĂ ȘI IPOTEZE

Prezenta teză de doctorat are un titlu sugestiv și relevant pentru societatea actuală: *Contribuții privind perfecționarea resurselor umane în învățământul preuniversitar*. Chiar dacă în studiile de specialitate există numeroase abordări care au ca și tematică „perfecționarea resurselor umane”, demersul științific își propune să prezinte într-o manieră realistă și succintă aspecte importante ale formării profesionale.

Pentru a analiza în profunzime fenomenele studiate s-au utilizat surse de documentare internaționale și naționale: cărți și reviste de specialitate din numeroase domenii (resurse umane, educație, perfecționare și performanță).

Prin intermediul cercetării s-a realizat adunarea, prelucrarea și analiza datelor relevante pentru alcătuirea unor recomandări despre performanța în carieră ca un rezultat al perfecționării cadrelor didactice din cadrul învățământului preuniversitar.

Întrebările de bază ale studiului sunt:

- Cadrele didactice se perfecționează continuu?
- În cadrul organizațiilor școlare leadershipul conferă importanță nivelului de pregătire profesională a personalului didactic?
- Conținuturile cursurilor de perfecționare determină competențe cadrelor didactice pentru realizarea unui act educațional cât mai eficient?

Problema științifică supusă analizei este reprezentată de preocuparea cadrelor didactice de la nivel gimnazial pentru dezvoltarea profesională, ca și un factor de creștere a profesionalizării și performanței carierei didactice, fapt care se observă în cadrul procesului instructiv – educativ.

***Obiectivul central** îl reprezintă identificarea acelor tipuri de competențe, cunoștințe, abilități și atitudini care pot fi dezvoltate prin intermediul unor cursuri de formare ce își propun să sprijine activitatea cadrelor didactice.*

Circumscrie acestui obiectiv central, se înscriu **următoarele obiective secundare:**

Obiectivul secundar 1: Dezvoltarea de noi roluri în activitatea cu elevii, profesorul trecând de la rolul de transmițător de informație la rolul de facilitator al învățării.

Obiectivul secundar 2: Proiectarea de contexte și activități de predare-învățare relevante pentru elevi, care să îi implice activ în propria învățare.

Obiectivul secundar 3: Colectarea de informații referitoare la nevoile profesorilor: de a-și însuși metode de gestionare eficace a timpului de predare-învățare-evaluare la clasă, de evidențiere a progresului în învățare al fiecărui elev, de consiliere și orientare școlară, de participare la schimbul de experiențe didactice cu alți profesori (la aceeași disciplină).

În cazul chestionarului administrat eșantionului de profesori s-au avut în vedere următoarele ipoteze:

Ipoteza 1. Cadrele didactice se perfecționează continuu pentru proiectarea de contexte și activități de predare – învățare necesare pentru elevi.

Ipoteza 2. Managementul școlii conferă importanță nivelului de pregătire profesională a corpului didactic.

Ipoteza 3. Conținutul cursurilor este de actualitate și foarte important pentru cadrele didactice care-și doresc să-și însușească metode necesare eficientizării actului educațional.

STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT

Teza de doctorat intitulată „*Contribuții privind perfecționarea resurselor umane în învățământul preuniversitar*” se constituie într-un demers științific elaborat pe parcursul a peste 200 pagini (la care se adaugă 36 tabele, 21 figuri, 32 grafice, 2 anexe). Demersul este bazat pe 210 surse bibliografice, prin intermediul căreia se menționează contribuțiile perfecționării resurselor umane din sistemul de învățământ preuniversitar, gimnazial.

Teza de doctorat este structurată în cinci capitole, la care se adaugă introducerea și o secțiune finală de concluzii generale, contribuții personale, limitele cercetării și direcții viitoare de cercetare.

Capitolul 1. - „Aspecte teoretice ale managementului resurselor umane – parte integrantă a organizației ”- prezintă contextul teoretic în legătură cu problematica demersului științific. Capitolul își propune să prezinte rolul și importanța resurselor umane în raport cu performanțele organizației, descrie motivarea profesională ținând cont de considerațiile generale privind motivarea, formele motivației și teoriile motivaționale, analizează evaluarea performanțelor resurselor umane în raport cu performanțele organizației și descrie relația dintre motivație, performanță și satisfacție în muncă.

Capitolul 2. - „Pregătirea profesională. Strategii de formare și perfecționare a resurselor umane”- abordează instruirea și perfecționarea pe bază de competențe, definește și clasifică competența, prezintă importanța și rolul standardelor/ competențelor profesionale . Alt aspect care a fost analizat în detaliu este organizația care învață, noua provocare a secolului XXI.

Capitolul 3. – „Prezentarea sistemului educational al învățământului preuniversitar din Județul Dambovița in context national si european” – este dedicat prezentării amănunțite a sistemului de învățământ gimnazial din județul Dâmbovița. Acest capitol analizează situația profesorilor care-și desfășoară activitatea didactică în cadrul școlilor gimnaziale din județul Dâmbovița, repartizarea acestora în funcție de rețeaua unităților de învățământ, de vechime, de vârstă, de grade didactice și de statutul în învățământ.

Capitolul 4. - „Cercetare privind contribuțiile perfecționării cadrelor didactice – studiu de caz în organizațiile de învățământ preuniversitare”- analizează aspectele teoretice privind metodologia cercetării contribuțiilor perfecționării cadrelor didactice,

prezintă obiectivele și ipotezele cercetării și colectarea și analiza datelor. Scopul sondajului de opinie este de a înțelege performanța în carieră ca un rezultat al perfecționării cadrelor didactice din cadrul învățământului preuniversitar. S-a considerat oportună prelucrarea informațiilor cu ajutorul Tehnologiei informației și a comunicațiilor, de aceea introducerea și prelucrarea datelor s-a efectuat cu ajutorul programelor SPSS (Statistical Package in the Social Sciences) și Microsoft Excel.

Capitolul 5. - „Propuneri privind procesul de perfecționare a cadrelor didactice în cadrul învățământului preuniversitar din județul Dâmbovița” - are ca și puncte de referință o bogată literatură de specialitate, demersul științific a urmărit în principal descrierea importanței pregătirii profesionale și perfecționare a resurselor umane în organizație, elaborarea unei analize SWOT privind situația perfecționării cadrelor didactice și conturarea unui plan de măsuri pentru creșterea impactului perfecționării asupra performanței și profesionalizării carierei didactice.

În încheierea demersului științific s-au evidențiat o serie de **concluzii generale**, care se desprind din cercetarea empirică și bibliografică, am prezentat **propriile contribuții, limitele cercetării și direcții viitoare de cercetare.**

CONCLUZII GENERALE

Perfecționarea resurselor umane este un proces axat pe două planuri; unul extern efectuat în afara organizației cu ajutorul școlii și unul intern prin care organizația derulează cursuri de perfecționare. Deținând ca și scop identificarea, instruirea planificată și evaluarea, pentru dezvoltarea competențelor personalului din organizație, perfecționarea ușurează performanța angajaților spre angajamente în posturi actuale ori viitoare. După numirea salariatului pe un post, se utilizează, în funcție de condițiile specifice, anumite tipuri de instruire cu ajutorul cărora acesta își fundamentează abilitățile. Pentru anumiți angajați, esențială este instruirea tehnică (individul este ajutat să-și îmbunătățească abilitățile de utilizare a echipamentelor ori programelor tehnice). Pentru ceilalți, instruirea presupune abilități interpersonale (abilitatea de a lucra cu alții) ori cognitive (abilitatea de a gândi corect, de a planifica ori de a rezolva probleme).

Perfecționarea cadrelor didactice este o prioritate a reformei în educație, în condițiile în care sistemul de formare a profesorilor a înregistrat o dezvoltare mai lentă în comparație cu alte elemente ale reformei: instruirea și curriculum-ul, managementul și evaluarea.

Pe tot parcursul procesului de perfecționare, profesorii dobândesc noi cunoștințe, competențe și abilități despre metodele și mijloacele de învățare pentru elevi, dar totodată se dezvoltă nu doar profesional, cât și la nivel personal și social.

Schimbările care au loc în cadrul societății, evoluția alertă a reformelor și cadrului legislativ, dictează axele de adaptare a politicilor educative la noutățile realității economice, sociale, culturale, științifice și tehnologice.

Schimbarea și perfecționarea cadrelor didactice sunt interconectate în mod fundamental. Cadrele didactice trebuie să se adapteze la schimbările constante din domeniul educației și să caute în mod activ perfecționarea pentru a rămâne relevante și pentru a asigura o educație de calitate pentru elevi. Perfecționarea este un proces continuu care îi ajută pe profesori să își îmbunătățească abilitățile și să se adapteze la noile cerințe ale învățământului contemporan.

În concluzie, procesul de perfecționare a cadrelor didactice este crucial pentru asigurarea unei educații de calitate și pentru dezvoltarea continuă a sistemului educațional. Aceasta le oferă cadrelor didactice instrumentele și abilitățile necesare pentru a răspunde cerințelor schimbătoare ale elevilor și ale societății.

APORTURILE (CONTRIBUȚIILE) ȘTIINȚIFICE ALE TEZEI DE DOCTORAT

I. Contribuții teoretice concretizate în prezentarea managementului resurselor umane și pregătirea profesională a acestora

- ✓ Identificarea și studierea surselor bibliografice referitoare la rolul resurselor umane
- ✓ Sistematizarea bibliografiei și corelarea dintre motivație, performanță și satisfacție în muncă
- ✓ Precizarea motivării profesionale a resurselor umane în organizație
- ✓ Evaluarea resurselor umane și corelarea intereselor acestora la cele ale instituției
- ✓ Precizarea relației dintre motivare și nevoia de formare profesională
- ✓ Abordarea profesionalizării carierei ca și design de dezvoltare a resurselor umane, atât în plan profesional cât și personal
- ✓ Prezentarea organizației care învață

II. Contribuții privind studiul particularităților învățământului preuniversitar dâmbovițean

- ✓ Crearea unei imagini de ansamblu asupra contextului educațional
- ✓ Precizarea standardelor profesiei didactice
- ✓ Analiza rețelei de învățământ din județul Dâmbovița
- ✓ Prezentarea sistemului de învățământ preuniversitar din județul Dâmbovița

III. Contribuții privind cercetarea perfecționării cadrelor didactice ca și factor de creștere a performanței și profesionalizării carierei didactice

- ✓ Identificarea metodologiei de cercetare în ceea ce privește contribuțiile perfecționării cadrelor didactice
- ✓ Stabilirea eșantionului și a mărimii și reprezentativității
- ✓ Proiectarea, elaborarea și aplicarea chestionarului, ca instrumentul principal de colectare a datelor analizate
- ✓ Valorizarea informațiilor culese, validarea chestionarelor, prelucrarea, analiza și interpretarea rezultatelor

- ✓ Identificarea legăturii dintre perfecționarea cadrelor didactice și competențele, cunoștințele, abilitățile și atitudinile care pot fi dezvoltate prin intermediul unor cursuri de formare
- ✓ Analizarea și validarea/invalidarea ipotezelor legate de perfecționarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar, gimnazial

IV. Contribuții privind elaborarea unor măsuri de evaluare a factorilor de influență asupra procesului de perfecționare a profesorilor din învățământul preuniversitar, gimnazial

- ✓ Realizarea unei analize SWOT privind situația perfecționării profesorilor din învățământul preuniversitar din județul Dâmbovița
- ✓ Elaborarea unui plan de măsuri pentru creșterea impactului perfecționării asupra profesionalizării și performanței carierei unui cadru didactic
- ✓ Prezentarea impactului perfecționării cadrelor didactice asupra procesului instructiv-educativ

V. Contribuții la dezvoltarea studiului științific

- ✓ Alcătuirea rapoartelor de cercetare și susținerea acestora, specifice parcursului studiilor doctorale;
- ✓ Realizarea redactării tezei de doctorat în forma sa finală;
- ✓ Redactarea unui număr de articole și publicarea acestora, având ca subiect principal perfecționarea resurselor umane în învățământul preuniversitar , urmate de prezentarea de articole în cadrul unor conferințe naționale și internaționale.

LIMITELE CERCETĂRII

Demersul științific întreprins a fost îngreunat de anumite impedimente precum:

- ✓ Consumul de resurse materiale și timp foarte mare, în momentul aplicării chestionarelor către eșantion
- ✓ Durata mare de timp necesar completării chestionarelor
- ✓ Probabilitatea că anumite răspunsuri primite de la participanți să nu fie atât de obiective, ci ei să răspundă doar din amabilitate
- ✓ Absența anumitor date recente de pe site-ul ISJ sau bazele de date ale acestora

PERSPECTIVE DE CERCETARE

Plecând de la limitele cercetării, prezentate mai sus, autoarea își propune următoarele direcții de cercetare:

- ✓ Folosirea și a altor metode de analiză care să diminueze gradul de subiectivitate a demersului întreprins
- ✓ Extinderea cercetării și la nivel regional
- ✓ Aprofundarea relației dintre perfecționarea profesorilor din învățământul preuniversitar și rezultatele obținute la clasă, și la concursurile școlare
- ✓ Cercetare empirică pentru a observa evoluția în timp a modificărilor apărute în urma perfecționării profesorilor din învățământul preuniversitar

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

A. Cărți

1. Aguinis, H., Joo, H. and Gottfredson, R.K. (2013), "What monetary rewards can and cannot do: how to show employees the money", *Business Horizons*, Vol. 56 No. 2, p. 241-249
2. Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267
3. Alniaçık, Ü., Alniaçık, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
4. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publishers
5. Armstrong, M., Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers
6. Aurel Ardelean (coordonator), *Didactica formării competențelor*, Centrul de Didactică și Educație permanentă, Vasile Goldiș University Press, Arad, 2012, p 23-45
7. Balogh P., *Managementul Resurselor umane*, Prouniversitaria, 2013
8. Bădescu G., Negru-Subțirică O., Angi D., Ivan C., *Profesor în România*, Friedrich Elbert Stiftung, 2017
9. Bhatti, W.A., Waris, S., Zaheer, A. and Rehman, K.U. (2011), The effect of commitment and motivation on human talents and its contribution to organizational performance, *Management and Marketing*, Vol. 6 No. 3, pp. 471-482.
10. Bibhuti, B. (2010). *Mahapatro, Human resource management*, New Age International, New Delhi,
11. Bîrzea, C., *Definirea și clasificarea competențelor*. În *Revista de pedagogie*, nr.58(3), 2010, p.7-13
12. Borys, D. (2012). *Organisational culture*, Safety Institute of Australia Ltd, Tullamarine, Victoria, Australia
13. Bratton, J., Gold, J. *Human resource management: theory and practice*. Basingstoke: Palgrave, 2012, p. 37-68

14. Burduș, E., Popa, I. (2013), Fundamentele managementului cunoștințelor, ediția a III-a, București: Editura Prouniversitaria
15. Burduș, E., Popa I. Fundamentele managementului organizației. București: Pro Universitaria, 2013
16. Burduș, Eugen; Popa, Ion., Fundamentele Managementului ediția a III-a, București: Editura Pro Universitaria, 2016, p. 22
17. Burić, I., Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008.
18. Cîmpeanu V., Pencea S., *Energiile regenerabile încotro?*, Editura Universitară București, 2014, p. 15
19. Cornescu Viorel și colectiv , *Management de la teorie la practică*, Editura Universității București, 2004, p. 229
20. De Vos, A., Van der Heijden B., *Handbook of Research on Sustainable Careers*, Northampton, Edward Elgar Publishing, 2015, p 2
21. Dragomiroiu Rhurloiu I. Iulian, *Managementul Resurselor Umane*, Editura Fundației România de mâine, 2013
22. Dumitriu Caracotă M., Bucur V.Z.C, Dogaru M., M., Ștefan M. C., Păun D., *Management, performanță și risc*, Editura Universitară, 2012
23. European Commission Policy approaches to defining and describing teacher competences. Education and Training 2020 programme. Thematic Working Group ‘Teacher Professional Development’, Ireland, 2011.
24. Florin Cărbunărean, *studiu exploratoriu privind percepția angajatorilor vis-a-vis de competențele absolvenților*, Cluj, 2011
25. Frățilă, C., Duică, M. C. *Managementul resurselor umane: Concepte. Practici. Tendințe*. Târgoviște: Bibliotheca, 2014
26. Gănescu C., *Cultura organizațională și competitivitatea*, Editura Universitară, București, 2011, p. 16.
27. Gănescu C., *Cultura organizațională și competitivitatea*, Editura Universitară, București, 2011, p. 16.
28. Gliga L., 202. *Standarde profesionale pentru profesia didactică*. București: Editura Polisibris Popa;O.R., Bucur, N.F., 2017, *Teacher competences: Towards a definition framework*, *Journal of Pedagogy*, 1: 23-39.

29. Hadârcă M., *Perspectiva axiologică asupra educației în schimbare*, Chișinău: IȘE, 2011, p. 18
30. Ionescu I., Gheorghilaș A., *Management turistic*, Universitatea București, note de curs, 2016
31. Kitchen H., Fordham E., Henderson K., Looney A., Maghnouj S., *Studii OCDE privind evaluarea și examinarea în domeniul educației, România, 2017*, <https://www.reninc.ro/images/studiu%20OCDE.%202017redus.pdf>
32. Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-12
33. Market Watch, nr.181/15 decembrie 2015-31 ianuarie 2016/ [http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015_Ianuarie_2016_\[Nr_181\]](http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015_Ianuarie_2016_[Nr_181])
34. Mândruț O., Ardelean A., *Didactica formării competențelor: În:* <http://www.uvvg.ro/cdep/wpcontent/uploads/2012/06/Didactica-competente-final.pdf> (vizitat 8.07.2018, ora 17:51)
35. Olaru, V. (2013). *Repere psihopedagogice în formarea continuă a personalului didactic în cadrul instituțional. Teză de doctor în pedagogie*, Universitatea de stat din Moldova, Chișinău.
36. Pang, K. and Lu, C.-S. (2018), "Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan", *Maritime Business Review*, Vol. 3 No. 1, pp. 36-52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
37. Pânișoară G, *Managementul Resurselor umane*, Editura Polirom, Iași, 2016, p. 259
38. Pânișoară, *Managementul Resurselor umane*, Editura Polirom, Iași, 2016, p263-266
39. Peretti, J. M. *Gestion des ressources humain*. editia 18. Paris: Vuibert, 2013, p 50-51
40. Peters Th.J., Waterman Jr.R.H., *În căutarea excelenței – Lecții de la companiile cel mai bine administrate din America*, Editura Meteor Press, 2011
41. Popa;O.R., Bucur, N.F., 2017,. *Teacher competences: Towards a definition framework*, *Journal of Pedagogy*, 1: 23-39.
42. Potolea D, Toma S, *Standarde pentru profesia didactica*, *Congresul Educației*, București, 14-15 iunie, 2013, p. 15
43. Puiu A., *Management, Analize și studii comparative*, Editura Independența Economică, 2016

44. Puiu A., Management. Analize și studii comparative. Ediția a III a., Ed. Independența economică, 2016
45. Radu, E., Tigu, G., State, O., Tuclea, C., Managementul resurselor umane, disponibil online: <http://www.bibliotecadigitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=48&idb=>
46. Ristea A.L., Ioan-Franc V., Popescu C., Metodică în cercetarea științifică, Editura Expert, București, 2017;
47. Ristea A.L., Ioan-Franc V., Popescu C., Metodică în cercetarea științifică, Editura Expert, 2017
48. Shiu, Y.M. and Yu, T.W. (2010), "Internal marketing, organizational culture, job satisfaction, and organizational performance in non-life insurance", The Services Industries Journal, Vol. 30 No. 6, pp. 793-809
49. Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD, p. 23.
50. Stronge J. H., Tucker, P. D., & Hindman, J. L. (2004). Handbook for qualities of effective teachers. Ascd, p 107-137
51. Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD, pp. 45-50)
52. Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD, pp. 263-301
53. Sulea, C., Maricuțoiu, L., Zaborilă Dumitru, C., Pitariu, H. Predicția comportamentului contraproductiv la locul de muncă: o meta-analiză a relației acestuia cu factorii individuali și situaționali. Psihologia resurselor umane. Vol. 8, 1. 2010, p 300
54. Șerbănescu, L. (2011). Formarea profesională a cadrelor didactice: repere pentru managementul carierei. Printech.
55. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013
56. Tripon C., Dodu M., Managementul Resurselor Umane, suport curs, Universitatea Babeș Bolyai, Cluj, 2013
57. Vagu P., Stegăroiu I., Motivarea în muncă. De la teorie la practică, Editura Bibliotheca, Târgoviște, 2017, p. 27.
58. Wright, D. The Myths and Realities of Teamwork. editia 1. s.l.: bookboon.com, 2013

B. Articole

1. Bîrzea, C., Definierea și clasificarea competențelor. În Revista de pedagogie, nr. 58 (3), 2010, pp. 7-13

2. Popescu C., Surcel (Georgescu) R., Improving performances of teaching staff in order to obtain the status of permanent teacher in pre-university education, Proceeding of the 10th International Management Conference, 2016, Bucharest
3. Popescu, C. M. Mieilă, , A.M. Tudorache, V. Toplicianu (2015). Modelling Discrete Choice Variables in Assessment of Teaching Staff Work Satisfaction. PLoS ONE 10(4): e0115735. doi:10.1371/journal.pone.0115735
4. Popescu, C., & Surcel (Georgescu) R. (2017). The Impact of Standardization on Growth of Performances of Human Resources within an Organization. In S. Hugues, & N. Cristache (eds.), Risk in Contemporary Economy (pp. 217-225). Iasi, Romania: LUMEN Proceedings., <https://doi.org/10.18662/lumproc.rce2017.1.18>
5. Potolea D, Toma S, Standarde pentru profesia didactica, Congresul Educației, București, 14-15 iunie, 2013, p. 15
6. Sulea, C., Maricutoiu, L., Zaborilă Dumitru, C., Pitariu, H. Predicția comportamentului contraproductiv la locul de muncă: o meta-analiză a relației acestuia cu factori individuali și situaționali. Psihologia resurselor umane. Vol. 8, 1. 2010
7. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013, pp. 39 – 42.
8. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013, pp. 39 – 42.
9. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013, p 39 – 42
10. Tripon C., Dodu M., Managementul Resurselor Umane, suport curs, Universitatea Babes Bolyai, Cluj, 2013, p3
11. Thomson MM, J.E. Turner, J.L. Nietfeld (2012). A typological approach to investigate the teaching career decision: Motivations and beliefs about teaching of prospective teacher candidates. Teaching and Teacher Education, 28:324–335; G. Gilpin, M. Kaganovich (2012). The quantity and quality of teachers: dynamics of the trade-off. Journal of Public Economics; 96:417–429.
12. Wright, D. The Myths and Realities of Teamwork. editia 1. s.l.: bookboon.com, 2013, p. 4
13. Wu, W.Y., Tsai, C.C. and Fu, C.S. (2013), “The relationships among internal marketing, job satisfaction, relationship marketing, customer orientation, and organizational performance: an empirical study of TFT-LCD companies in Taiwan”, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, Vol. 23 No. 5, pp. 436-449

14. Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), p. 301

C. Legislație

1. Clasificarea Ocupațiilor din România, 2016 (COR)
2. Comisia Europeană/EACEA/EURIDYCE, 2015, Profesia de cadru didactic în Europa: Practicile, percepțiile și politicile. Raportul Eurydice, Luxemburg: Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene
3. Comisia Europeană; EACEA; Eurydice Date cheie privind cadrele didactice și conducătorii de școli din Europa. Ediția 2013 Luxemburg: Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene
4. Legea 1/ 2011, Legea Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare; OUG. nr. 49/ 2014 p
5. Metodologia de organizare și desfășurare a examenului de definitivare în învățământ, 20.10.2014
6. Metodologia formării continue a personalului din învățământul preuniversitar aprobată prin O.M.E.C.T.S. nr. 5561/07.10.2011
7. Ordinul nr.4476/2016 privind aprobarea standardelor profesionale de formare continua pentru funcția didactică de predare profesor din învățământul preuniversitar, pe niveluri de învățământ- prescolar, primar, gimnazial și liceal- și pe etape de dezvoltare profesională din cariera didactică- gradul didactic II,, formare continua o dată la 5 ani.
8. Ordinul nr. 4476/2016 privind aprobarea standardelor profesionale de formare continuă pentru funcția didactică de predare profesor din învățământul preuniversitar, pe niveluri de învățământ - preșcolar, primar, gimnazial și liceal - și pe etape de dezvoltare profesională din cariera didactică - gradul didactic II, gradul didactic I, formare continuă o dată la 5 ani, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 31 din 11 ianuarie 2017

D. Resurse electronice

1. ***, *Cadrul Strategic – Educație și formare profesională 2020*, http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_ro
2. ***, *Implementarea strategiilor pentru învățare permanentă în Europa, Comisia Europeană 2005*, <https://ec.europa.eu/jrc/en/research-topic/education-and-lifelong-learning>

3. ***, *Monitorul Educației și Formării 2017, România, 2017*, https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-ro_ro.pdf
4. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151RO.pdf
5. <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pu>
6. [http://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20\(1\).pdf](http://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20(1).pdf)
7. [http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_\[Nr_18_1\]](http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_[Nr_18_1])
8. <http://www.patrosec.ro/wp-content/uploads/2016/12/ghid-eval-cp.pdf>
9. <https://www.reninc.ro/images/studiu%20OCDE.%202017redus.pdf>
10. <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/51feca7d-57f6-48c3-99aa-322328e6fff9/language-ro>
11. <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/36bde79d-6351-489a-9986-d019efb2e72c/language-ro>
12. <https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/Strategia%20privind%20r educerea%20parasirii%20timpurii%20a%20scolii.pdf>
13. https://en.wikipedia.org/wiki/Harvey_Golub, 8.07.2018, ora 17:27
14. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151RO.pdf
15. http://wwwpersonal.umich.edu/~mrother/KATA_Files/Learning_Org_Lit_Review.pdf, 8–22
16. <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/51feca7d-57f6-48c3-99aa-322328e6fff9/language-ro>
17. [http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_\[Nr_18_1\]](http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_[Nr_18_1])
18. <http://www.uvvg.ro/cdep/wpcontent/uploads/2012/06/Didactica-competente-final.pdf> (vizitat 8.07.2018, ora 17:51)
19. <http://www.uvvg.ro/cdep/wpcontent/uploads/2012/06/Didactica-competente-final.pdf>
20. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/151RO_HI.pdf

CURRICULUM VITAE

INFORMAȚII PERSONALE PIRVAN (OPRESCU) ELENA

Comuna Voinesti, Sat Voinesti, Strada Gheorghe Moruju, numărul 644, Cod postal 137525
Judetul Dambovita, Romania
0764445850

teodora@yahoo.com

Sexul Feminin | Data nașterii 21-01-1976 | Naționalitatea Română

LOCUL DE MUNCA PENTRU
CARE SE CANDIDEAZĂ
POZIȚIA
LOCUL DE MUNCĂ DORIT
STUDIILE PENTRU CARE SE
CANDIDEAZĂ

PROFESOR INVATAMANT PRESCOLAR GRADINITA CU
PROGRAM NORMAL VOINEȘTI, COM. VOINEȘTI

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

- 01.09.2017- PREZENT EDUCATOARE
GRADINITA CU PROGRAM NORMAL VOINEȘTI, COM. VOINEȘTI, JUDETUL
DAMBOVITA
- ASIGURAREA UNEI EDUCATII DE CALITATE LA NIVEL PRESCOLAR;
- LECTII DEMONSTRATIVE SI REFERATE SUSTINUTE LA NIVELUL GRADINITEI
SI COMISIEI METODICE;
Educație- INVATAMANT PREPRIMAR.
- 01.09.2003- 31.08.2017 EDUCATOARE
GRADINITA CU PROGRAM NORMAL IZVOARELE, COM. VOINEȘTI, JUDETUL
DAMBOVITA
- ASIGURAREA UNEI EDUCATII DE CALITATE LA NIVEL PRESCOLAR;
- LECTII DEMONSTRATIVE SI REFERATE SUSTINUTE LA NIVELUL GRADINITEI
SI COMISIEI METODICE;
Educație- INVATAMANT PREPRIMAR.
- 01.09.2002-31.08.2003 EDUCATOARE
GRADINITA CU PROGRAM NORMAL SANTU- FLORESTI GRUIU, COM. GRUIU,
SAT SANTU-FLORESTI, JUDETUL ILFOV
- ASIGURAREA UNEI EDUCATII DE CALITATE LA NIVEL PRESCOLAR;
- LECTII DEMONSTRATIVE SI REFERATE SUSTINUTE LA NIVELUL
GRADINITEI SI COMISIEI METODICE;
Educație- INVATAMANT PREPRIMAR.

EDUCAȚIE ȘI FORMARE

- 2019- prezent DOCTORAND
Universitatea „Valahia” din Târgoviște; IOSUD Valahia- Școala Doctorală de Științe
Economice și Umaniste
Managementul resurselor umane; Evaluarea activelor necorporale și a capitalului uman;
Motivație și leadership; Tehnica negocierilor și soluționarea conflictelor; Reglementarea juridică
a relațiilor de muncă; Metodologii de cercetare
- 2017-2019 DIPLOMA DE MASTER

UNIVERSITATEA HYPERION DIN BUCURESTI/ FACULTATEA DE STIINTE ECONOMICE- ,, LEADERSHIP SI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ,,
Managementul resurselor umane; Evaluarea activelor necorporale si a capitalului uman

2013	CERTIFICAT DE ACORDARE A GRADULUI DIDACTIC I;
2010-2011	DIPLOMA DE LICENTA – SPECIALIZAREA PEDAGOGIA INVATAMANTULUI PRIMAR SI PRESCOLAR; (STIINTELE EDUCATIEI- CONTINUARE DE STUDII); UNIV. VALAHIA TARGOVISTE, FACULTATEA DE DREPT SI STIINTE SOCIAL POLITICE , DOMENIUL STIINTE ALE EDUCATIEI- SPECIALIZAREA PEDAGOGIA INVATAMANTULUI PRIMAR SI PRESCOLAR; Fundamentele psihologiei; Fundamentele psihologiei speciale
2009	CERTIFICAT DE ACORDARE A GRADULUI DIDACTIC II;
2006-2008	DIPLOMA DE LICENTA – SPECIALIZAREA PSIHOLOGIE UNIV. ,, SPIRU HARET” DIN BUCURESTI, SPECIALIZAREA PEDAGOGIA INVATAMANTULUI PRIMAR SI PRESCOLAR Sociologie generala; Metodologia cercetarii sociologice si psihologice; Fundamentele psihologiei; Neuropsihologie si neurocibernetica
2004	CERTIFICAT DE ACORDARE A DEFINITIVARII
1999- 2002	DIPLOMA DE ABSOLVIRE – SPECIALIZAREA INSTITUTORI- DESEN COLEGIUL UNIVERSITAR PEDAGOGIC ,,SPIRU HARET”, FILIALA CAMPULUNG MUSCEL- SPECIALIZAREA INSTITUTORI- DESEN Psihologia generala si a varstelor; Pedagogie generala; Limba romana
1990-1994	DIPLOMA DE BACALAUREAT LIC. AGRICOL VOINESTI, CONTABILITATE IN AGRICULTURA Contabile; Finante; Informatica

COMPETENTE PERSONALE

Limba(i) maternă(e) Română

Alte limbi străine cunoscute

	INTELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
	Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	
Franceză	A2	A2	A2	A2	A2
Engleză	B1	B1	A2	A2	B1

Scrieți denumirea certificatului. Scrieți nivelul, dacă îl cunoașteți.

Niveluri: A1/2: Utilizator elementar - B1/2: Utilizator independent - C1/2: Utilizator experimentat
Cadrul european comun de referință pentru limbi străine

Competențe de comunicare

- CREATIVITATE IN ELABORAREA PROIECTELOR SI PROIECTARILOR DIDACTICE;
- SPONTANEITATE SI CAPACITATEA DE ADAPTARE IN FUNCTIE DE CONDITIILE CONCRETE PRIN REDIMENSIONAREA SI REORIENTAREA ACTIVITATII DIDACTICE
- CAPACITATE DE A IDENTIFICA PARTICULARITATILE SI NEVOILE DE FORMARE IN DIFERITE ETAPE ALE CARIEREI DIDACTICE, SI DE A INTERVENI REGLATOR LA NIVELUL DIVERSELOR SITUATII EDUCATIONALE;
- NIVEL DE INTELIGENTA EMOTIONALA RIDICAT;

Competențe organizaționale/manageriale

- CAPACITATE DE SINTEZA SI ANALIZA, CAPACITATI DECIZIONALE, ABILITATI DE LEADERSHIP.

- Competențe dobândite la locul de muncă
 - CAPACITATEA DE A OFERI SI PRIMI RESPECT PROFESIONAL SI SOCIAL.
- Competențe informatice
 - -UTILIZAREA RETELELOR DE CALCULATOARE , A ECHIPAMENTULUI TEHNIC DE TIP DESKTOP SAU LAPTOP, IMPRIMANTA
- Permis de conducere
 - B

LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE

ARTICOLE PUBLICATE ÎN REVISTE ȘTIINȚIFICE

- 2022** Pîrvan (Oprescu) Elena, Bondac Georgiana Tatiana, (2022), *The impact of change on school organization*, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 4/2022, pp. 11-17, Pitești.
http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_d81d86092e80c86e03c6202abe0bddad.pdf
- 2022** Pîrvan (Oprescu) Elena, *Study on the need develop a new mentality in the management of the school organizations*, International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS), Volume 05 - Issue 04, pp. 88-95.
<http://www.ijlrhss.com/paper/volume-5-issue-4/11-HSS-1321.pdf>
- 2022** Pîrvan (Oprescu) Elena, Popescu Constanța, *Training of Teaching Staff in School Units in Dambovita County*, Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: I, Economics & Applied Informatics . 2022, Vol. 28 Issue 3, p238-244. 7p.,
<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authype=crawler&jrnl=15840409&AN=161334996&h=4oIsFrWsFWCoUV%2fXKC PJ4CiinHU5RIId0IO8iG4%2foKKcMZgh1jLG9UWF71uq3dTM%2bEwEqWQT%2f31KfSpp2uEIQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authype%3dcrawler%26jrnl%3d15840409%26AN%3d161334996>
- 2022** Pîrvan (Oprescu) Elena, *The importance of career management in the training of human resources within an organization*, Intenational, Journal of Arts and Social Science (IJASS), ISSN: 2581-7922, REF.id. 414665601, Vol. 5 ISSUE 5, May, 2022, pp.06. www.ijassjournal.com , editor@ijassjournal.com

- 2022** Elena Pirvan (Oprescu), *Aspects regarding employee motivation, an essential factor in the organizations management*, A.G.C.D.R. “ Dascalimea Romana ”, ISBN, 2022, Volum edited by General Asociation of Teachers from Romanian “ Dascalimea Romana ”, (Romania)&Rema Consulting, with ISBN ISSUED by UK ISBN & Sun Agencies Nielsen (www.isbn.nielsenbook.CO UK)
- 2021** TEODORESCU (MANESCU) Elena, Pîrvan (Oprescu) Elena, , *THE ROLE OF CONTINUING EDUCATION / TRAINING ON QUALITY OF LIFE*, Hyperion Economic Journal, Year VIII, issue 2, June 2021, pp. 45-52. [https://hej.hyperion.ro/articles/HEJ%20nr2\(8\)_2021.pdf#page=46](https://hej.hyperion.ro/articles/HEJ%20nr2(8)_2021.pdf#page=46)

**PARTICIPĂRI LA
CONFERINȚE ȘI CERCURI
ȘTIINȚIFICE**

- 2022** Elena Pirvan (Oprescu), *Aspects regarding employee motivation, an essential factor in the organizations management*, Conferinta Multidisciplinara Internationala ICM IX 2022, Inovatie , Creativitate si Management in sec. XXI, (Bulgaria – Turcia- Romania , Editia a IX-a , Kusadasi 31 iulie- 9 august 2022, A.G.C.D.R. “ DASCALIMEA RAMANA”,WORKSHOP INTERNATIONAL DE FORMARE DESTINAT CADRELOR DIDACTICE PARTICIPANTE: “ Repere manageriale in sec. XXI”“ Educatia durabila in sec. XXI” .
- 2022** Elena PIRVAN (OPRESCU), Georgiana -Tatiana BONDAC , *The impact of change on school organization*, International Conference Knowledge Economy- Challenges of the 21 Century Europe under multiple crises, The challenges ahead Pitesti, 24, November, 2022, Constantin Brancoveanu University.
- 2021** Elena PIRVAN (OPRESCU), Teodorescu (Manescu) Elena , *Aspects regarding the change of the quality management paradigm in school organization. The role of education/ Training on quality of life*, 4 th International Conference on Contemporary Challenges for the society in the context of the recent economic and social changes,(4 th International Conference On CCSCRESC), Julie, 23-24, 2021, pp. 26, pp. 27, AOSR-Targoviste Branch www.cresc.valahia.ro
- 2021** Elena PIRVAN (OPRESCU), *The Quality of Education in Terms of Social and Economic Development*, The 4th International Conference on Economics and Social Sciences- Resilience and Economic Intelligence Through Digitalization and Big Data Analytics, Bucharest University of Economic Studies, online, 10-11 June 2021, ICESS 2021, ices.

MINISTRY OF EDUCATION
UNIVERSITY „ VALAHIA ” ,TÂRGOVIȘTE
DOCTORAL IOSUD-SCHOOL OF ECONOMIC AND HUMANISTIC
SCIENCES
Domain: MANAGEMENT

THE SUMMARY OF THE THESIS

CONTRIBUTIONS REGARDING THE IMPROVEMENT OF HUMAN
RESOURCES IN PRE-UNIVERSITY EDUCATION

SCIENTIFIC LEADER:

Prof. univ. dr. Mohammad Jaradat

CANDIDATE :

PÎRVAN ELENA (OPRESCU)

TÂRGOVIȘTE

2023

THANKS

My feelings of gratitude and consideration go to the teaching staff of the DOCTORAL SCHOOL OF ECONOMIC SCIENCES AND HUMANITIES "VALAHIA UNIVERSITY OF TARGOVISTE". I would like to thank you for your support during the entire period of studies.

My thoughts go to the initial coordinator of the thesis, Professor Mohammad Jaradat, but also to Professor Constanța Popescu. Without their advice and exhortation, I would not have been able to complete my doctoral thesis.

I also thank Assoc. Prof. Dr. Duică Anișoara, who helped me with pertinent recommendations for the purpose of carrying out the work.

With great love and gratitude, I dedicate this thesis to my family, who stood by me, supported me and encouraged me.

CONTENTS OF THE SUMMARY OF THE DOCTORAL THESIS

CONTENTS OF THE DOCTORAL THESIS.....	33
KEYWORDS.....	36
THE IMPORTANCE, TOPICALITY AND NOVELTY OF THE THEME.....	37
ISSUES AND HYPOTHESES.....	39
STRUCTURE OF THE DOCTORAL THESIS.....	41
GENERAL CONCLUSIONS.....	43
SCIENTIFIC CONTRIBUTIONS OF THE DOCTORAL THESIS.....	44
THE LIMITS OF RESEARCH.....	46
RESEARCH PERSPECTIVES.....	46
SELECTIVE BIBLIOGRAPHY	47
CURRICULUM VITAE.....	54
LIST OF SCIENTIFIC WORKS.....	57

CONTENTS OF THE DOCTORAL THESIS

INTRODUCTION AND STRUCTURE OF THE PAPER/ 5

CHAPTER 1. THEORETICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT – INTEGRAL PART OF ORGANIZATION MANAGEMENT / 10

1.1. The role and importance of human resources in relation to the performance of the organization / 10

1.2. Professional motivation and teaching professions in pre-university education/ 13

1.2.1. General aspects regarding the professional motivation of teachers / 13

1.2.2. Forms and forces of motivation / 17

1.2.3. Motivational theories for the pre-university teaching career /21

1.2.4. Incentives and rewards in the motivation process / 25

1.3. Evaluation of human resources and organizational performance / 30

1.3.1. The role of professional performance evaluation / 30

1.3.2. The stages of the evaluation process / 33

1.3.3. Sources of errors in human resources evaluation / 34

1.3.4. Methods and techniques for evaluating the performance of human resources / 38

1.4. The relationship between motivation and the need for professional training / 42

CHAPTER 2. TRAINING AND IMPROVEMENT STRATEGIES OF HUMAN RESOURCES / 53

- 2.1. Competency-based training and improvement of human resources within the organization/ 53
- 2.2. Competence – theoretical aspects/ 59
 - 2.2.1. *Competence: internal structure and types of components / 59*
 - 2.2.2. *The typology of competences and the competences of teaching staff / 62*
 - 2.2.3. *Continuous training of teaching staff / 66*
- 2.3. The importance and role of professional standards/competences / 67
- 2.4. Professionalization of career at organizational level / 69
- 2.5. Psychological skills characteristic of an employee in pre-university education / 72
 - 2.5.1. *Requirements necessary for effective teaching staff / 72*
 - 2.5.2. *The qualities of the teacher in pre-university education / 72*
 - 2.5.3. *The personality of the teaching staff / 77*
 - 2.5.4. *Classroom organization and management / 78*
 - 2.5.5. *Organization and planning of lesson plans / 79*
 - 2.5.6. *Implementation of lesson plans / 81*
 - 2.5.7. *Monitoring students' potential and progress / 82*
 - 2.5.8. *Professionalism / 84*
- 2.6. The learning organization/ 87
 - 2.6.1. *Definition and characteristics of the learning organisation /87*
 - 2.6.2. *Organizational requirements necessary for a learning organization / 90*
 - 2.6.3. *Environment conducive to learning / 92*
 - 2.6.4. *Concrete and clear learning procedures and processes / 95*
 - 2.6.5. *Leadership to stimulates learning / 97*

CHAPTER 3. THE PRE-UNIVERSITY EDUCATION SYSTEM IN DÂMBOVIȚA COUNTY, IN THE NATIONAL AND EUROPEAN CONTEXT / 101

- 3.1. The pre-university education system in Romania / 101
- 3.2. Standards of the teaching profession / 104
- 3.3. Professionalization of the teaching career / 106
- 3.4. Presentation of the educational system in pre-university education in Dâmbovița County / 108
 - 3.4.1. State pre-university education network / 108*
 - 3.4.2. The situation of secondary school teachers / 110*
 - 3.4.3. Secondary teachers: length of service; age categories; teaching degrees / 111*
 - 3.4.4. Status of teachers in education / 114*
- 3.5. The European context of county pre-university education in Romania / 116

CHAPTER 4. THE CONTRIBUTIONS OF TEACHER DEVELOPMENT – CASE STUDY IN PRE-UNIVERSITY EDUCATION ORGANIZATIONS / 119

- 4.1. Research objectives and hypotheses / 119
- 4.2. Survey methodology and stages of the research process / 121
- 4.3. Data collection and analysis based on SPSS (Statistics Package in the Social Sciences) and Microsoft Excel / 123
- 4.4. Results of the opinion poll among teachers in secondary schools / 125
 - 4.4.1. Sample structure: gender; age; status in school; teaching degree; seniority in education, curricular area of the discipline; education level / 125*
 - 4.4.2. Analysis of the level of professional training of teachers in secondary education / 132*

4.4.3. The need for training. Axis "Fundamentals" 139

4.4.4. The need for training. Axis "The act of teaching-learning" / 143

4.4.5. The need for vocational training. Axis "Social and school context" / 150

4.4.6. The need for vocational training. Axis "Development of professional identity" / 157

4.5. Case study validation / 163

CHAPTER 5. PROPOSALS REGARDING THE PROCESS OF TEACHER TRAINING IN PRE-UNIVERSITY EDUCATION IN DÂMBOVIȚA COUNTY / 165

5.1. The impact of professional development of teachers on the instructive-educational process / 165

5.2. SWOT analysis on the situation of teacher training in Dâmbovița County / 168

GENERAL CONCLUSIONS, PERSONAL CONTRIBUTIONS, LIMITS AND FUTURE RESEARCH DIRECTIONS / 170

LIST OF FIGURES / 173

LIST OF TABLES/ 174

LIST OF GRAPHS / 176

REFERENCES / 178

ANNEX 1 – QUESTIONNAIRE ADMINISTERED TO TEACHERS / 201

KEYWORDS

- human resource
- upskilling of teachers
- training and upskilling strategies
- performance evaluation

IMPORTANCE, TIMELINESS AND NOVELTY OF THE THEME

In the context of today's society, of the numerous changes and transformations that are difficult to foresee on the economic, political, social, and cultural level, the only valid conviction is the change under the auspices of the fundamental principles and values of a quality educational process, as being the best investment. Professional performance should always be linked to the permanent improvement of the person, even more so when referring to the teaching staff, who takes care of the perfection/development of the students' personality. It would be a utopia to believe today, that the initial training would be enough to obtain the scientific authority of the teaching staff, for performance, for him to be a real example and stimulus for his students. The knowledge, skills, competences acquired in the space of its formation must be put in relation with the normal evolutions of society, of science, with the educational ideal of an environment, in permanent change.

In this context, continuous training appears, in some cases felt as very necessary immediately after the end of the initial training, which comes to reconsider, reconfigure, sometimes correct or add new elements. One of the fundamental features of education is that it overlaps the entire dimension of human existence.

There are countless cases of teachers, aware of their noble vocation and with passion for what they achieve, who carry out authentic training throughout their professional life and beyond, out of respect for their own person, out of passion for education and school, out of respect for career and disciples. The teacher of the modern school should not or should not be characterized by fear of change, but by rapid and continuous adaptability, in the spirit of dynamism felt by all, but not to the detriment of good traditions and values recognized in a space, necessary for the development of the individual.

When talking about the professional development of teachers at the level of pre-university education, many specific elements, endogenous and exogenous in nature, must be taken into account, which can be transformed into advantageous factors for the determination of coherent, quality, applicable and realistic educational policies, considering the fact that continuous training must be carried out throughout one's professional life. The role of education must be recognized and promoted at the highest level of educational policies. Through education, the necessary postulates can be developed for the formation of a future in

which each person can find himself. Through a continuous education, performance, professionalization, quality are obtained, successes are recorded in the competition, competition not always fair, with interests in certain cases beyond the educational sphere.

There is a need for quality in-service training that guides teachers in the area of performance, in full agreement with the initial training from which they must start. It can be emphasized the idea that teachers must be prepared to face the challenges of society based on knowledge, responding to the problems of students and the contemporary world through a quality education, the result of random, intelligent efforts, not based on spontaneity and chance .

This can be achieved, only if the professional path is followed through the continuous concern to identify the most effective didactic strategies, reconsidering and updating traditional knowledge, always assimilating and choosing from a value point of view the newest knowledge, finally reaching the formation of a professional awareness, in which continuous training is assumed and internalized, so that its results can be used to improve the instructional-educational process.

Teachers and trainers are key actors in strategies aimed at institutional, human or social development. The challenges of the pandemic have shown that there can be no quality education without a teacher and student who can really interact. Digital technology can by no means replace the role of the teacher, as human interaction and teacher skills are essential for developing students' critical thinking as well as an analytical and fact-based reasoning capacity. These skills are of paramount importance for quality education. Also, the physical presence of students makes interaction and cooperation possible, which are essential to stimulate the learning process.

ISSUES AND HYPOTHESES

This doctoral thesis has a suggestive and relevant title for today's society: **Contributions regarding the improvement of human resources in pre-university education**. Even if in specialized studies there are many approaches that have as theme "improving human resources", the scientific approach aims to present in a realistic and succinct manner important aspects of professional training.

In order to analyze in depth the studied phenomena, international and national documentation sources were used: books and specialized magazines from numerous fields (human resources, education, improvement and performance).

Through the research, the collection, processing and analysis of relevant data for making recommendations on career performance as a result of teacher training in pre-university education was carried out.

The basic questions of the study are:

- Are teachers continuously improving?
- In school organizations, does leadership give importance to the level of professional training of teaching staff?
- Do the contents of the refresher courses determine the competences of teachers to achieve an educational act as efficient as possible?

The scientific problem under analysis is represented by the concern of teachers at gymnasium level for professional development, as a factor for increasing professionalization and performance of the teaching career, which is observed in the instructive-educational process.

The central objective is to identify those types of competences, knowledge, skills and attitudes that can be developed through training courses aimed at supporting the work of teachers.

Within this central objective, the following sub-objectives are included:

Secondary objective 1: *Developing new roles in working with students, the teacher moving from the role of transmitter of information to the role of facilitator of learning.*

Secondary objective 2: *Design contexts and teaching-learning activities relevant to students that actively involve them in their own learning.*

Secondary objective 3: *Collecting information on teachers' needs: to acquire methods for effective management of classroom teaching-learning-assessment time, highlighting each student's learning progress, school counselling and guidance, participation in the exchange of teaching experiences with other teachers (in the same subject).*

In the case of the questionnaire administered to the sample of teachers, the following assumptions were considered:

Hypothesis 1. *Teachers are continuously improving themselves to design contexts and teaching-learning activities necessary for students.*

Hypothesis 2. *School management gives importance to the level of professional training of the teaching staff.*

Hypothesis 3. *The content of the courses is topical and very important for teachers who want to acquire methods necessary to streamline the educational act.*

STRUCTURE OF THE DOCTORAL THESIS

The doctoral thesis entitled „ *Contributions on human resources development in pre-university education* ” is a scientific approach developed over 200 pages (to which are added 36 tables, 21 figures, 32 graphs, 2 annexes). The approach is based on 210 bibliographic sources, which mention the contributions of human resources development from the pre-university, secondary education system.

The doctoral thesis is structured in five chapters, to which are added the introduction and a final section of general conclusions, personal contributions, research limits and future research directions.

Chapter 1. "Theoretical aspects of human resources management – an integral part of the organization" – presents the theoretical context in relation to the issue of the scientific approach. The chapter aims to present the role and importance of human resources in relation to the performance of the organization, describes professional motivation taking into account general considerations regarding motivation, forms of motivation and motivational theories, analyzes the evaluation of human resources performance in relation to the performance of the organization and describes the relationship between motivation, performance and job satisfaction.

Chapter 2. - „ Professional training. Human resources training and development strategies ” - addresses skills-based training and development, defines and classifies competence, presents the importance and role of professional standards / skills . Another aspect that was analyzed in detail is the learning organization, the new challenge of the 21st century.

Chapter 3. – „ Presentation of the educational system of pre-university education in Dambovită County in national and European context ” – is dedicated to the detailed presentation of the gymnasium education system in Dâmbovița County. This chapter analyzes the situation of teachers who carry out their didactic activity within the middle schools from Dâmbovița County, their distribution according to the network of educational units, seniority, age, of teaching degrees and status in education.

Chapter 4. - „ Research on teacher development contributions – case study in pre-university education organizations ” - analyzes the theoretical aspects regarding the methodology of researching teacher development contributions, presents research objectives

and assumptions and data collection and analysis. The purpose of the opinion poll is to understand career performance as a result of the improvement of teachers in pre-university education. It was considered appropriate to process information using Information and Communication Technology, therefore the data entry and processing was performed using SPSS (Statistical Package in the Social Sciences) and Microsoft Excel programs.

Chapter 5. - „ *Proposals regarding the teacher development process within the pre-university education in Dâmbovița county* ” - has as reference points a rich specialized literature, the scientific approach mainly aimed at describing the importance of professional training and human resources development in the organization, elaboration of a SWOT analysis on the situation of teacher development and outlining a plan of measures to increase the impact of improvement on the performance and professionalization of the teaching career. At the end of the scientific approach, a series of general **conclusions** were highlighted, which are based on empirical and **bibliographic research**, we presented our own contributions, research limits and future research directions.

GENERAL CONCLUSIONS

Human resource improvement is a two-pronged process; an external one performed outside the organization with the help of the school and an internal one through which the organization conducts refresher courses. With the aim of identifying, planning training and evaluating, for the development of the competencies of the staff in the organization, the improvement facilitates the performance of the employees towards commitments in current or future positions.

After appointing the employee for a position, certain types of training are used, depending on the specific conditions, with the help of which he substantiates his abilities. For some employees, technical training (individual is essential and is helped to improve their skills in the use of equipment or technical programs). For others, training involves interpersonal skills (the ability to work with others) or cognitive (the ability to think correctly, to plan or solve problems). Teacher development is a priority of education reform, given that the teacher training system has grown more slowly compared to other elements of the reform: training and curriculum, management and evaluation.

Throughout the improvement process, teachers acquire new knowledge, skills and abilities about learning methods and means for students, but also develop not only professionally, as well as on a personal and social level.

The changes taking place in society, the alert evolution of reforms and the legislative framework, dictate the axes of adapting educational policies to the news of economic, social, cultural, scientific and technological reality.

The change and improvement of teachers is fundamentally interconnected. Teachers need to adapt to constant changes in education and actively seek improvement in order to remain relevant and ensure quality education for students. Perfection is an ongoing process that helps teachers improve their skills and adapt to the new requirements of contemporary education.

In conclusion, the process of teacher development is crucial for ensuring quality education and for the continuous development of the education system. It provides teachers with the tools and skills needed to meet the changing requirements of students and society.

SCIENTIFIC CONTRIBUTIONS OF THE DOCTORAL THESIS

I. Theoretical contributions materialized in the presentation of human resources management and their professional training

- Identification and study of bibliographic sources regarding the role of human resources
- Systematization of bibliography and the correlation between motivation, performance and job satisfaction
- Specifying the professional motivation of human resources in the organization
- Evaluation of human resources and correlation of their interests with those of the institution
- Specifying the relationship between motivation and the need for vocational training
- Career professionalization approach as a human resources

II. Contributions regarding the study of the particularities of the pre-university education in Dâmbovița

- Creating an overview of the educational context
- Specifying the standards of the teaching profession
- Analysis of the education network in Dâmbovița County
- Presentation of the pre-university education system in Dâmbovița County

III. Contributions regarding the research of teacher development as a factor for increasing the performance and professionalization of the teaching career

- Identification of research methodology regarding teacher development contributions
- Determination of sample and size and representativeness
- Design, elaboration and application of the questionnaire, as the main tool for collecting the analyzed data
- Valuation of information collected, validation of questionnaires, processing, analysis and interpretation of results
- Identifying the link between teacher development and skills, knowledge, skills and attitudes that can be developed through training courses
- Analysis and validation / invalidation of hypotheses related to the improvement of teachers in pre-university, secondary education

IV. Contributions regarding the elaboration of measures for evaluating the influencing factors on the process of teacher development in pre-university, gymnasium education

- Carrying out a SWOT analysis on the situation of improvement of teachers in pre-university education in Dâmbovița County
- Development of a plan of measures to increase the impact of improvement on the professionalization and performance of a teacher's career
- Presentation of the impact of teachers' improvement on the instructive-educational process

V. Contributions to the development of scientific study

- Composition of research reports and their support, specific to the course of doctoral studies; Making the doctoral thesis in its final form;
- Writing a number of articles and publishing them, having as main topic the improvement of human resources in pre-university education, followed by the presentation of articles at national and international conferences.

THE LIMITS OF RESEARCH

The scientific approach undertaken was hampered by certain impediments such as:

- ✓ Consumption of material resources and very long time, when applying questionnaires to the sample
- ✓ Long time required to complete questionnaires
- ✓ Probability that certain responses received from participants should not be so objective, but should only respond out of kindness
- ✓ Absence of certain recent data on the ISJ website or their databasess

RESEARCH PERSPECTIVES

- Starting from the limits of the research, presented above, the author aims at the following research directions:
- Use of other methods of analysis to reduce the degree of subjectivity of the approach taken
- Research expansion at regional level as well
- Deepening the relationship between teacher development in pre-university education and class results, and in school competitions
- Empirical research to observe the evolution over time of changes following the improvement of teachers in pre-university education

SELECTIVE BIBLIOGRAPHY

A. Book

59. Aguinis, H., Joo, H. and Gottfredson, R.K. (2013), “What monetary rewards can and cannot do: how to show employees the money”, *Business Horizons*, Vol. 56 No. 2, p. 241-249

60. Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267

61. Alnaçık, Ü., Alnaçık, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.

62. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publishers

63. Armstrong, M., Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers

64. Aurel Ardelean (coordonator), *Didactica formării competențelor*, Centrul de Didactică și Educație permanentă, Vasile Goldiș University Press, Arad, 2012, p 23-45

65. Balogh P., *Managementul Resurselor umane*, Prouniversitaria, 2013

66. Bădescu G., Negru-Subțirică O., Angi D., Ivan C., *Profesor în România*, Friedrich Elbert Stiftung, 2017

67. Bhatti, W.A., Waris, S., Zaheer, A. and Rehman, K.U. (2011), The effect of commitment and motivation on human talents and its contribution to organizational performance, *Management and Marketing*, Vol. 6 No. 3, pp. 471-482.

68. Bibhuti, B. (2010). *Mahapatro, Human resource management*, New Age International, New Delhi,

69. Bîrzea, C., *Definirea și clasificarea competențelor*. În *Revista de pedagogie*, nr.58(3), 2010, p.7-13

70. Borys, D. (2012). *Organisational culture*, Safety Institute of Australia Ltd, Tullamarine, Victoria, Australia

71. Bratton, J., Gold, J. Human resource management: theory and practice. Basingstoke: Palgrave, 2012, p. 37-68
72. Burduș, E., Popa, I. (2013), Fundamentele managementului cunoștințelor, ediția a III-a, București: Editura Prouniversitaria
73. Burduș, E., Popa I. Fundamentele managementului organizației. București: Pro Universitaria, 2013
74. Burduș, Eugen; Popa, Ion., Fundamentele Managementului ediția a III-a, București: Editura Pro Universitaria, 2016, p. 22
75. Burić, I., Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008.
76. Cîmpeanu V., Pencea S., Energiile regenerabile încotro?, Editura Universitară București, 2014, p. 15
77. Cornescu Viorel și colectiv , Management de la teorie la practică, Editura Universității București, 2004, p. 229
78. De Vos, A., Van der Heijden B., Handbook of Research on Sustainable Careers, Northampton, Edward Elgar Publishing, 2015, p 2
79. Dragomiroiu Rhurloiu I. Iulian, Managementul Resurselor Umane, Editura Fundației România de mâine, 2013
80. Dumitriu Caracotă M., Bucur V.Z.C, Dogaru M., M., Ștefan M. C., Păun D., Management, performanță și risc, Editura Universitară, 2012
81. European Commission Policy approaches to defining and describing teacher competences. Education and Training 2020 programme. Thematic Working Group ‘Teacher Professional Development’, Ireland, 2011.
82. Florin Cărbunărean, studiu exploratoriu privind percepția angajatorilor vis-a-vis de competențele absolvenților, Cluj, 2011
83. Frățilă, C., Duică, M. C. Managementul resurselor umane: Concepte. Practici. Tendințe. Târgoviște: Bibliotheca, 2014
84. Gănescu C., Cultura organizațională și competitivitatea, Editura Universitară, București, 2011, p. 16.
85. Gănescu C., Cultura organizațională și competitivitatea, Editura Universitară, București, 2011, p. 16.

86. Gliga L., 202. Standarde profesionale pentru profesia didactică. București: Editura Polisibris Popa;O.R., Bucur, N.F., 2017, Teacher competences: Towards a definition framework, Journal of Pedagogy, 1: 23-39.
87. Hadârcă M., Perspectiva axiologică asupra educației în schimbare, Chișinău: IȘE, 2011, p. 18
88. Ionescu I., Gheorghilaș A., Management turistic, Universitatea București, note de curs, 2016
89. Kitchen H., Fordham E., Henderson K.,Looney A., Maghnouj S., Studii OCDE privind evaluarea si examinarea in domeniul educatiei, Romania, 2017, <https://www.reninc.ro/images/studiu%20OCDE.%202017redus.pdf>
90. Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. SA Journal of Industrial Psychology, 40(1), 01-12
91. Market Watch, nr.181/15 December 2015-January 31 2016/ [http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015_Ianuarie_2016_\[Nr_181\]](http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015_Ianuarie_2016_[Nr_181])
92. Mândruț O., Ardelean A., Didactica formării competențelor: In the: <http://www.uvvg.ro/cdep/wpcontent/uploads/2012/06/Didactica-competente-final.pdf> (visited 8.07.2018, ora 17:51)
93. Olaru, V. (2013). Repere psihopedagogice în formarea continuă a personalului didactic în cadrul instituțional. Doctoral thesis in pedagogy, State University of Moldova, Chișinău.
94. Pang, K. and Lu, C.-S. (2018), "Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan", Maritime Business Review, Vol. 3 No. 1, pp. 36-52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
95. Pânișoară G, Managementul Resurselor umane, Editura Polirom, Iași, 2016, p. 259
96. Pânișoară, Managementul Resurselor umane, Editura Polirom, Iași, 2016, p263-266
97. Peretti, J. M.Gestion des ressources humain. editia 18. Paris: Vuibert, 2013, p 50-51
98. Peters Th.J., Waterman Jr.R.H., În căutarea excelenței – Lecții de la companiile cel mai bine administrate din America, Editura Meteor Press, 2011
99. Popa;O.R., Bucur, N.F., 2017,. Teacher competences: Towards a definition framework, Journal of Pedagogy, 1: 23-39.

- 100.Potolea D, Toma S, Standarde pentru profesia didactica, Congresul Educației, București, 14-15 iunie, 2013, p. 15
- 101.Puiu A., Management, Analize și studii comparative, Editura Independența Economică, 2016
- 102.Puiu A., Management. Analize și studii comparative. Ediția a III a., Ed. Independența economică, 2016
- 103.Radu, E., Tigu, G., State, O., Tuclea, C., Managementul resurselor umane, available online : <http://www.bibliotecadigitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=48&idb=>
- 104.Ristea A.L., Ioan-Franc V., Popescu C., Metodică în cercetarea științifică, Editura Expert, București, 2017;
- 105.Ristea A.L., Ioan-Franc V., Popescu C., Metodică în cercetarea științifică, Editura Expert, 2017
- 106.Shui, Y.M. and Yu, T.W. (2010), "Internal marketing, organizational culture, job satisfaction, and organizational performance in non-life insurance", The Services Industries Journal, Vol. 30 No. 6, pp. 793-809
- 107.Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD, p. 23.
- 108.Stronge J. H., Tucker, P. D., & Hindman, J. L. (2004). Handbook for qualities of effective teachers. Ascd,p 107-137
- 109.Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD, pp. 45-50)
- 110.Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD, pp. 263-301
- 111.Sulea, C., Maricuțoiu, L., Zaborilă Dumitru, C., Pitariu, H.Predicția comportamentului contraproductiv la locul de muncă: o meta-analiză a relației acestuia cu factori individuali și situaționali. Psihologia resurselor umane. Vol. 8, 1. 2010, p 300
- 112.Șerbănescu, L. (2011). Formarea profesională a cadrelor didactice: repere pentru managementul carierei. Printech.
- 113.Timms, P.HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013
- 114.Tripon C., Dodu M., Managementul Resurselor Umane, suport curs, Universitatea Babes Bolyai, Cluj, 2013
- 115.Vagu P., Stegăroiu I., Motivarea în muncă. De la teorie la practică, Editura Bibliotheca, Târgoviște, 2017, p. 27.
- 116.Wright, D.The Myths and Realities of Teamwork. editia 1. s.l.: bookboon.com, 2013

B. Articole

15. Bîrzea, C., Definirea și clasificarea competențelor. În Revista de pedagogie, nr. 58 (3), 2010, pp. 7-13
16. Popescu C., Surcel (Georgescu) R., Improving performances of teaching staff in order to obtain the status of permanent teacher in pre-university education, Proceeding of the 10th International Management Conference, 2016, Bucharest
17. Popescu, C. M. Mieiță, , A.M. Tudorache, V. Toplicianu (2015). Modelling Discrete Choice Variables in Assessment of Teaching Staff Work Satisfaction. PLoS ONE 10(4): e0115735. doi:10.1371/journal.pone.0115735
18. Popescu, C., & Surcel (Georgescu) R. (2017). The Impact of Standardization on Growth of Performances of Human Resources within an Organization. In S. Hugues, & N. Cristache (eds.), Risk in Contemporary Economy (pp. 217-225). Iasi, Romania: LUMEN Proceedings., <https://doi.org/10.18662/lumproc.rce2017.1.18>
19. Potolea D, Toma S, Standarde pentru profesia didactica, Congresul Educației, București, 14-15 June, 2013, p. 15
20. Sulea, C., Maricuțoiu, L., Zaborilă Dumitru, C., Pitariu, H. Predicția comportamentului contraproductiv la locul de muncă: o meta-analiză a relației acestuia cu factori individuali și situaționali. Psihologia resurselor umane. Vol. 8, 1. 2010
21. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013, pp. 39 – 42.
22. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013, pp. 39 – 42.
23. Timms, P. HR 2025-Human Resource Management in the Future: Book 1-Work, People and HR in 2025. [ed.] bookboon.com. editia 1. 2013, p 39 – 42
24. Tripon C., Dodu M., Managementul Resurselor Umane, course support, Universitatea Babeș Bolyai, Cluj, 2013, p3
25. Thomson MM, J.E. Turner, J.L. Nietfeld (2012). A typological approach to investigate the teaching career decision: Motivations and beliefs about teaching of prospective teacher candidates. Teaching and Teacher Education, 28:324–335; G. Gilpin, M. Kaganovich (2012). The quantity and quality of teachers: dynamics of the trade-off. Journal of Public Economics; 96:417–429.
26. Wright, D. The Myths and Realities of Teamwork. editia 1. s.l.: bookboon.com, 2013, p. 4

27. Wu, W.Y., Tsai, C.C. and Fu, C.S. (2013), “The relationships among internal marketing, job satisfaction, relationship marketing, customer orientation, and organizational performance: an empirical study of TFT-LCD companies in Taiwan”, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, Vol. 23 No. 5, pp. 436-449

28. Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), p. 301

C. Legislation

9. Classification of Occupations in Romania, 2016 (COR)

10. Comisia Europeană/EACEA/EURIDYCE, 2015, Profesia de cadru didactic în Europa: Practicile, percepțiile și politicile. Raportul Eurydice, Luxemburg: Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene

11. Comisia Europeană; EACEA; Eurydice Date cheie privind cadrele didactice și conducătorii de școli din Europa. Ediția 2013 Luxemburg: Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene

12. Legea 1/ 2011, Legea Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare; OUG. nr. 49/ 2014 p

13. Metodologia de organizare și desfășurare a examenului de definitivare în învățământ, 20.10.2014

14. Metodologia formării continue a personalului din învățământul preuniversitar aprobată prin O.M.E.C.T.S. nr. 5561/07.10.2011

15. Ordinul nr.4476/2016 privind aprobarea standardelor profesionale de formare continua pentru funcția didactică de predare profesor din învățământul preuniversitar, pe niveluri de învățământ- prescolar, primar, gimnazial și liceal- și pe etape de dezvoltare profesională din cariera didactică- gradul didactic II,, formare continua o dată la 5 ani.

16. Ordinul nr. 4476/2016 privind aprobarea standardelor profesionale de formare continuă pentru funcția didactică de predare profesor din învățământul preuniversitar, pe niveluri de învățământ - preșcolar, primar, gimnazial și liceal - și pe etape de dezvoltare profesională din cariera didactică - gradul didactic II, gradul didactic I, formare continuă o dată la 5 ani, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 31 din 11 ianuarie 2017

D. Electronic resources

21. ***; *Cadrul Strategic – Educație și formare profesională 2020*, http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_ro

22. ***; *Implementarea strategiilor pentru învățare permanentă în Europa*, Comisia Europeană 2005, <https://ec.europa.eu/jrc/en/research-topic/education-and-lifelong-learning>
23. ***; *Monitorul Educației și Formării 2017*, România, 2017, https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-ro_ro.pdf
24. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151RO.pdf
25. <http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pu>
26. [http://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20\(1\).pdf](http://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategie%20LLL%20(1).pdf)
27. [http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_\[Nr_181\]](http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_[Nr_181])
28. <http://www.patrosec.ro/wp-content/uploads/2016/12/ghid-eval-cp.pdf>
29. <https://www.reninc.ro/images/studiu%20OCDE.%202017redus.pdf>
30. <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/51feca7d-57f6-48c3-99aa-322328e6fff9/language-ro>
31. <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/36bde79d-6351-489a-9986-d019efb2e72c/language-ro>
32. <https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/Strategia%20privind%20r educerea%20parasirii%20timpurii%20a%20scolii.pdf>
33. https://en.wikipedia.org/wiki/Harvey_Golub, 8.07.2018, ora 17:27
34. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151RO.pdf
35. http://wwwpersonal.umich.edu/~mrother/KATA_Files/Learning_Org_Lit_Review.pdf, 8–22
36. <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/51feca7d-57f6-48c3-99aa-322328e6fff9/language-ro>
37. [http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_\[Nr_181\]](http://www.marketwatch.ro/revista/2202/Decembrie_2015__Ianuarie_2016_[Nr_181])
38. <http://www.uvvg.ro/cdep/wpcontent/uploads/2012/06/Didactica-competente-final.pdf> (vizitat 8.07.2018, ora 17:51)
39. <http://www.uvvg.ro/cdep/wpcontent/uploads/2012/06/Didactica-competente-final.pdf>
40. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/151RO_HI.pdf

CURRICULUM VITAE

PERSONAL INFORMATION

PIRVAN (OPRESCU) ELENA

📍 common Voinești, village Voinești, The street Gheorghe Moruju,
number 644, postal code 137525 county Dambovita, Romania

☎ 0764445850

✉ teodorao@yahoo.com

Gender Feminin | Date of birth 21-01-1976 | Nationality Romain

THE JOB YOU ARE APPLYING FOR POSITION DESIRED JOB STUDIES FOR WHICH I APPLY

PRESCHOOL TEACHER KINDERGARTEN WITH NORMAL
PROGRAM VOINEȘTI

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

- 01.09.2017- PRESENT Kindergarten teacher
KINDERGARTEN WITH NORMAL PROGRAMME VOINEȘTI,
DAMBOVITA COUNTY
-ENSURING QUALITY EDUCATION AT PRESCHOOL LEVEL;
-DEMONSTRATION LESSONS AND PAPERS HELD AT THE
LEVEL OF KINDERGARTEN AND METHODOICAL
COMMISSION;
Education - PREPRIMARY EDUCATION.
- 01.09.2003- 31.08.2017 Kindergarten teacher
KINDERGARTEN WITH NORMAL PROGRAMME
IZVOARELE, COM. VOINEȘTI, DAMBOVITA COUNTY
-ENSURING QUALITY EDUCATION AT PRESCHOOL LEVEL;
-DEMONSTRATION LESSONS AND PAPERS HELD AT THE
LEVEL OF KINDERGARTEN AND METHODOICAL
COMMISSION;
- 01.09.2002-31.08.2003 Education - PREPRIMARY EDUCATION
Kindergarten teacher
KINDERGARTEN WITH NORMAL PROGRAMME SANTU-
FLOREȘTI GRUIU, COM. GRUIU, VILLAGE SANTU-
FLOREȘTI, JUDETUL ILFOV

-ENSURING QUALITY EDUCATION AT PRESCHOOL LEVEL;
 -DEMONSTRATION LESSONS AND PAPERS HELD AT THE
 LEVEL OF KINDERGARTEN AND METHODOLOGICAL
 COMMISSION;
 Education-PREPRIMARY EDUCATION

EDUCATION AND TRAINING

- 2019- present Phd student
 Universitatea „Valahia” din Târgoviște; IOSUD Valahia- Doctoral
 School of Economic Sciences and Humanities
 Human resources management; Valuation of intangible assets and
 human capital; Motivation and leadership; Negotiation technique and
 conflict resolution; Legal regulation of labor relations; Research
 methodologies
- 2017-2019 MASTER'S DEGREE
 HYPERION UNIVERSITY OF BUCHAREST/ FACULTY OF
 ECONOMIC SCIENCES - "LEADERSHIP AND HUMAN
 RESOURCES MANAGEMENT"
 Human resources management; Valuation of intangible assets and
 human capital
- 2013 CERTIFICATE OF GRANTING THE DIDACTIC DEGREE I
- 2010-2011 BACHELOR'S DEGREE – SPECIALIZATION PEDAGOGY OF
 PRIMARY AND PRESCHOOL EDUCATION; (EDUCATION
 SCIENCES - CONTINUATION OF STUDIES);
 VALAHIA TARGOVISTE UNIVERSITY, FACULTY OF LAW
 AND SOCIAL POLITICAL SCIENCES, FIELD OF EDUCATION
 SCIENCES – SPECIALIZATION PEDAGOGY OF PRIMARY
 AND PRESCHOOL EDUCATION;
 Fundamentals of psychology; Fundamentals of special psychology
- 2009 CERTIFICATE OF GRANTING THE DIDACTIC DEGREE II;
- 2006-2008 BACHELOR'S DEGREE – PSYCHOLOGY SPECIALIZATION
 "SPIRU HARET" UNIVERSITY OF BUCHAREST,
 SPECIALIZATION PEDAGOGY OF PRIMARY AND
 PRESCHOOL EDUCATION
 General sociology; Methodology of sociological and psychological
 research; Fundamentals of psychology; Neuropsychology and
 neurocybernetics
- 2004 CERTIFICATE OF GRANTING COMPLETION
- 1999- 2002 GRADUATION DIPLOMA – SPECIALIZATION OF INSTITUTES
 – DRAWING
 "SPIRU HARET" UNIVERSITY PEDAGOGICAL COLLEGE,
 CAMPULUNG MUSCEL BRANCH - SPECIALIZATION
 INSTITUTORS - DRAWING
 General and age psychology; General pedagogy; Romanian
- 1990-1994 BACCALAUREATE DIPLOMA

PERSONAL
COMPETENCIES

Native language Romainian

FOREIGN LANGUAGES	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	
French	A2	A2	A2	A2	A2
English	B1	B1	A2	A2	B1

Write the name of the certificate. Write the level, if you know it.

Levels: A1/2: Elementary user - B1/2: Independent user - C1/2:
Experienced user

Common European Framework of Reference for Foreign Languages

- Communication skills**
- CREATIVITY IN DEVELOPING DIDACTIC PROJECTS AND DESIGNS;
 - SPONTANEITY AND ABILITY TO ADAPT ACCORDING TO CONCRETE CONDITIONS BY RESIZING AND REORIENTING THE TEACHING ACTIVITY
 - ABILITY TO IDENTIFY PARTICULARITIES AND TRAINING NEEDS AT DIFFERENT STAGES OF THE TEACHING CAREER, AND TO INTERVENE REGULARLY AT THE LEVEL OF VARIOUS EDUCATIONAL SITUATIONS; HIGH LEVEL OF EMOTIONAL INTELLIGENCE;
- Organizational/managerial skills**
- SYNTHESIS AND ANALYSIS CAPACITY, DECISION-MAKING SKILLS, LEADERSHIP SKILLS.
- Skills acquired at work**
- THE ABILITY TO GIVE AND RECEIVE PROFESSIONAL AND SOCIAL RESPECT.
- E-skills**
- -USE OF COMPUTER NETWORKS, DESKTOP OR LAPTOP TECHNICAL EQUIPMENT, PRINTER
- Driver's license**
- B

LIST OF SCIENTIFIC WORKS

ARTICLES PUBLISHED IN SCIENTIFIC JOURNALS

- 2022 Pîrvan (Oprescu) Elena, Bondac Georgiana Tatiana, (2022), *The impact of change on school organization*, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 4/2022, pp. 11-17, Pitești.
http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_d81d86092e80c86e03c6202abe0bddad.pdf
- 2022 Pîrvan (Oprescu) Elena, *Study on the need to develop a new mentality in the management of the school organizations*, International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS), Volume 05 - Issue 04, pp. 88-95.
<http://www.ijlrhss.com/paper/volume-5-issue-4/11-HSS-1321.pdf>
- 2022 Pîrvan (Oprescu) Elena, Popescu Constanța, *Training of Teaching Staff in School Units in Dambovită County*, Annals of the University Dunărea de Jos of Galați: Fascicle: I, Economics & Applied Informatics . 2022, Vol. 28 Issue 3, p238-244. 7p.,
<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=15840409&AN=161334996&h=4oIsFrWsFWCoUV%2fXKC PJ4CiiH5RId0IO8iG4%2foKKcMZgh1jLG9UWF71uq3dTM%2bEwEqWQT%2fxr31KfSpp2uEIQ%3d%3d&url=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authType%3dcrawler%26jrnl%3d15840409%26AN%3d161334996>
- 2022 Pîrvan (Oprescu) Elena, *The importance of career management in the training of human resources within an organization*, International Journal of Arts and Social Science (IJASS), ISSN: 2581-7922, REF.id. 414665601, Vol. 5 ISSUE 5, May, 2022, pp.06. www.ijassjournal.com , editor@ijassjournal.com
- 2022 Elena Pirvan (Oprescu), *Aspects regarding employee motivation, an essential factor in the organizations management*, A.G.C.D.R. “ Dascalimea Romana ”, ISBN, 2022, Volum edited by General Association of Teachers from Romanian “ Dascalimea Romana ”, (Romania)&Rema Consulting, with ISBN ISSUED by UK ISBN & Sun Agencies Nielsen (www.isbn.nielsenboock.CO UK)

- 2021** TEODORESCU (MANESCU) Elena, Pîrvan (Oprescu) Elena, , *THE ROLE OF CONTINUING EDUCATION / TRAINING ON QUALITY OF LIFE*, Hyperion Economic Journal, Year VIII, issue 2, June 2021, pp. 45-52. [https://hej.hyperion.ro/articles/HEJ%20nr2\(8\)_2021.pdf#page=46](https://hej.hyperion.ro/articles/HEJ%20nr2(8)_2021.pdf#page=46)

**PARTICIPATION IN
CONFERENCES AND
SCIENTIFIC CIRCLES**

- 2022** Elena Pirvan (Oprescu), Aspects regarding employee motivation, an essential factor in the organizations management, International Multidisciplinary Conference ICM IX 2022, Innovation, Creativity and Management in the century. XXI. XXI century".
- 2022** Elena PIRVAN (OPRESCU), Georgiana -Tatiana BONDAC, The impact of change on school organization, International Conference Knowledge Economy- Challenges of the 21 Century Europe under multiple crises, The challenges ahead Pitesti, 24, November, 2022, Constantin Brancoveanu University.
- 2021** Elena PIRVAN (OPRESCU), Teodorescu (Manescu) Elena, Aspects regarding the change of the quality management paradigm in school organization. The role of education/ Training on quality of life, 4 th International Conference on Contemporary Challenges for the society in the context of the recent economic and social changes, (4 th International Conference On CCSCRESC), Julie, 23-24, 2021, pp 26, pp. 27, AOSR- Targoviste Branch www.cresc.valahia.ro
- 2021** Elena PIRVAN (OPRESCU), The Quality of Education in Terms of Social and Economic Development, The 4th International Conference on Economics and Social Sciences- Resilience and Economic Intelligence Through Digitalization and Big Data Analytics, Bucharest University of Economic Studies, online, 10-11 June 2021, ICESS 2021, ices.