

EVALUAREA COMPETENȚELOR LA DISCIPLINELE TEHNICE ȘI TIC

Stoica Adrian, prof. univ. dr., DPPD, Universitatea Tehnică de Construcții București

Abstract

Developing and updating of knowledge, skills and competences have become a necessity in all countries characterised by rapid economic, social and technological changes. These are possible only through an efficient cooperation and communication between the education sector and the labour market. From this point of view, the development and implementation of the National Qualifications Framework (NQF) is widely seen as the optimal approach for linking education and training to the world of work.

The central notion of the NQF is competence. Unfortunately, it has several definitions and interpretations which make difficult its understanding, development and evaluation. However, if the curriculum is centred on competence and the competences are evaluated mainly through practical methods (e.g. practical tests, projects and portfolios) the disadvantages given by the nature of competence should be overcome.

1. INTRODUCERE

În concordanță cu obiectivele strategice ale Uniunii Europene, în momentul de față proiectarea curriculumului românesc este centrată pe competențe și urmărește [1, p. 163-165]:

- Identificarea în „ansamblul structurat de competențe de tip funcțional” vizate de curriculum a acelor competențe-cheie a căror achiziție este necesară pentru atingerea a trei obiective de bază la nivelul individului și societății:
 - Împlinire și dezvoltare personală pe parcursul întregii vieți (capital cultural): competențele-cheie trebuie să permită indivizilor să urmărească obiective proprii în viață, dictate de interese și aspirații personale și de dorința de a continua să învețe pe parcursul întregii vieți;
 - Cetățenie activă și incluziune (capital social): competențele-cheie trebuie să permită fiecăruia să participe ca cetățean activ în societate;
 - Inserție profesională (capital uman): competențele-cheie trebuie să permită fiecăruia și tuturor persoanelor să obțină un loc de muncă adecvat.
- Dezvoltarea competențelor-cheie pentru toți indivizii la nivelul învățământului obligatoriu, având în vedere:
 - Asigurarea educației de bază pentru toți indivizii prin învățământul obligatoriu;
 - Caracterul necesar și benefic pentru fiecare individ și pentru societate a ansamblului de competențe-cheie.

2. COMPETENȚA ȘI TIPOLOGIA SA

Există o multitudine de definiții și accepțiuni ale termenului de competență. Acestea depend de o anumită evoluție istorică a sa, dar mai ales folosirii competenței în diferite contexte: educaționale, economice, sociale, psihologice etc. Astfel, în sensul cel mai direct al termenului competența reprezintă “ceea ce știe și poate să facă o persoană într-un anumit domeniu profesional”.

Competență este, de asemenea, definită prin trei tipuri de achiziții: cunoștințe, abilități și atitudini.

Cadrul European al Calificărilor (EQF) definește competența ca unul dintre rezultatele învățării (learning outcomes), alături de cunoștințe și abilități, conducând către obținerea unei calificări. Mai mult, în acest context competența este definită în termeni de autonomie și responsabilitate în realizarea unei sarcini de lucru, activități la locul de muncă ș.a.

Pe de altă parte, întâlnim și noțiunea de competențe cheie sau transversale, care transcend unei discipline de studiu. De exemplu, definiția competențelor și domeniile de competențe în curriculumul românesc specifică următoarele:

Competențele-cheie reprezintă un pachet transferabil și multifuncțional de cunoștințe, deprinderi și atitudini de care au nevoie toți indivizii pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru incluziune socială și inserție profesională.

Acestea trebuie dezvoltate până la finalizarea educației obligatorii și trebuie să acționeze ca un fundament pentru învățarea în continuare ca parte a învățării pe parcursul întregii vieți”.

Dintre competențele cheie ne vom opri la cele din domeniul tehnologic și TIC.

Alte tipuri de competențe se referă la:

a) competențe cognitive care vizează utilizarea teoriei și a conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere dobândite tacit și informal prin experiență; b) competențe funcționale (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată), acele sarcini pe care o persoană trebuie să fie capabilă să le facă atunci când acționează într-un anumit domeniu de activitate, context de învățare sau activitate socială; c) competențe personale care vizează capacitatea adoptării unei atitudini și/sau comportament adecvat într-o situație particulară; d) competențe etice care presupun demonstrarea anumitor valori personale și profesionale.

3. EVALUAREA BAZATĂ PE COMPETENȚE

Evaluarea bazată pe competență (competency-based assessment), a avut, în SUA anilor '70, următoarele caracteristici [3, p.5]:

- obiective precise, formulate în termeni comportamentali;
- criterii explicite și publice pentru evaluarea în fapt;
- o respingere atât a determinării temporale a învățării și a evaluării, cât și a cerințelor de admitere pentru candidați;
- doar cerințele de absolvire asociate cu dovada competenței trebuie să conteze.

Observăm că, în esență, toate aceste caracteristici îndeplinesc condițiile de suficientă generalitate atât pentru filiera academicului, cât și pentru cea a profesionalului¹ înspre aceasta din urmă, din rațiuni ținând în primul rând de industria educației, dar și de contextele cultural-educaționale și naționale specifice, a fost orientată în anii '90 dezbateră teoretică privind competențele.

O calificare conferă recunoașterea oficială a valorii rezultatelor învățării pentru piața muncii, precum și pentru educația și formarea profesională continuă.

Cadrul național al calificărilor este un instrument pentru dezvoltarea și clasificarea calificărilor în concordanță cu un set de criterii specifice nivelurilor de învățare dobândite. Cadrul calificărilor cuprinde toate rezultatele învățării independent de rutele de învățare.

¹ Limba engleză desemnează prin *vocational education* spațiul destinat în mod tradițional în cultura educațională românească învățământului profesional și tehnic. Totuși, politicile educaționale europene au puterea de a induce schimbări terminologice: la întâlnirea de la Londra a celor 25 de miniștri ai educației din 12-13 iulie 2005, sub președinția britanică, secretarul de stat britanic pentru educație, Ruth Kelly, a precizat că “președinția britanică va coopera strâns cu președințiile din 2006 ale Austriei și Finlandei și a descris educația și formarea profesională (*professional trainin.*) drept cheia de boltă pentru stimularea economiei europene.” Citat de pe: <http://trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=463>. Download decembrie 2014 [5].

Achiziția și dezvoltarea de noi cunoștințe, abilități și competențe a devenit o necesitate pentru orice țară care își propune o creștere economică și tehnologică rapide, bazate pe cunoaștere. Acest lucru este posibil numai printr-o cooperare strânsă dintre sectorul economic și educație. Din acest punct de vedere Cadrul național al calificărilor este văzut ca principalul instrument care să realizeze această cooperare/legătură optimă între cele două subsisteme. Noțiunea care este comună este cea de competență.

Pentru asigurarea relevanței calificărilor, acestea sunt dezvoltate pe baza analizelor ocupaționale/profilului ocupațional al căror rezultat sunt standardele ocupaționale. Cele două modele prezentate în figurile de mai jos arată legătura între ce se cere pe piața muncii, ce trebuie evaluat și cum se ajunge la evaluarea competențelor celor care învață (elevi, studenți, adulți).

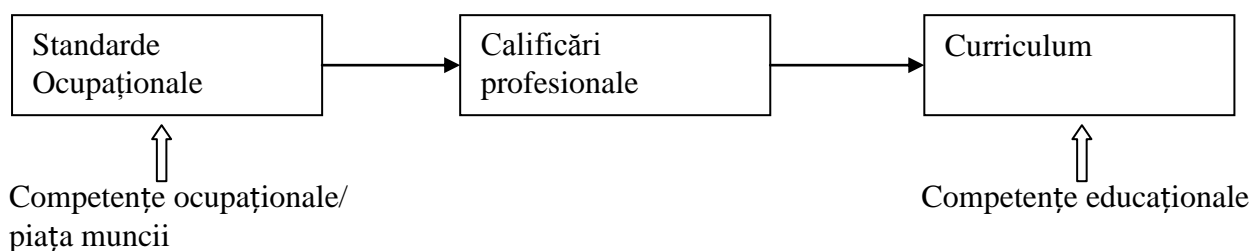


Fig. 1 Formarea competențelor

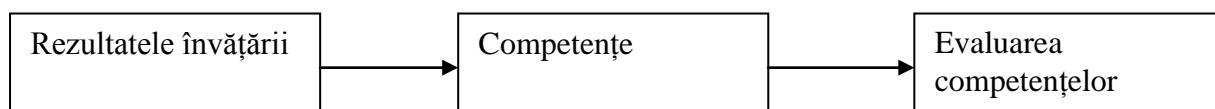


Fig. 2 Evaluarea competențelor

Este evident faptul că nu numai evaluarea competențelor tehnice și TIC trebuie regândită din această perspectivă a pieții muncii, dar și curriculum-ul formării inițiale și continue va trebui reconsiderat. De exemplu, pentru TIC, acesta ar trebui să se bazeze pe următoarele principii:

- a) Centrarea activităților de învățare pe formarea de competențe și, mai puțin, pe transmiterea de cunoștințe. Schimbarea modelului de proiectare curriculară va trebui să aibă în centrul său studentul, fapt ce presupune din partea profesorului deplasarea accentului în activitatea didactică [2, p. 147]:
 - de la aspectele teoretice (“studentul să știe că...”) la cele practic-aplicative (“studentul să fie capabil să...”)
 - de la cantitate (“cât”) la calitate (“cum”): trecerea de la un volum mare de informații, la informații structurate, care să permită legături multiple;
 - de la predare la învățare: profesorul părăsește atitudinea de “magister dixit” și devine un facilitator, intermediind învățarea.
- b) Dezvoltarea unui “core” curriculum care să fie comun tuturor disciplinelor în ceea ce privește elementele de bază ale TIC.
- c) Revizuirea fișei disciplinei cu scopul înnoirii elementelor de bază ale curriculum-ului ce trebuie avute în vedere în timpul desfășurării cursurilor: competențe; conținuturi obligatorii și opționale; activități de învățare; metode de evaluare.

Desigur că aceste trei principii vor trebui puse în practică în scopul atingerii unor finalități ale pregătirii celor ce învață. Aceștia beneficiază de:

- o dezvoltare responsabilă, independentă, creativă și antreprenorială
- o activitate în echipă mai conștientă

- o creștere a competențelor de comunicare prin intermediul TIC
- o întărire a legăturii dintre industrie și educație.

În ideea proiectării unui curriculum centrat pe noile TIC ar trebui avut în vedere ca, acolo unde se poate, să se dezvolte un curriculum modular.

4. CONCLUZII

Evaluarea competențelor, în special la disciplinele tehnice și TIC, este un proces complex. Aceasta se datorează, pe de o parte, multitudinilor de definiții și interpretări ale termenului de competență și, pe de altă parte, naturii acestor discipline. În plus, față de disciplinele de cultură generală, competența profesională este strâns legată de calificarea ce trebuie să o dobândească cel ce se formează, adică o relație directă cu viitoarea profesie sau viitorul loc de muncă.

Evaluarea competențelor profesionale trebuie să se bazeze mult pe activitățile practice (teste, proiecte, investigații), dar și pe cele de tip portofoliu. Există, evident, o „tensiune” între cerere (cerința de competențe pe piața muncii) și oferta (educațională). Această tensiune poate fi diminuată semnificativ prin înțelegerea, dezvoltarea și evaluarea competențelor.

BIBLIOGRAFIE

- [1] Stoica, A., Mihail, R., Evaluarea educațională. Inovații și Perspective, Ed. Humanitas Educațional, 2006.
- [2] Vlăsceanu, V., (coordonator), Școala la răscruce, Ed. Polirom, 2002.
- [3] Wolf, A., Competence-based assessment, Open University Press, 1995
- [4] ***, www.edu.ro, curriculum național. Download decembrie 2014.
- [5] <http://trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=463>. Download December 2014.