

- 80, 2015, pp.77-83.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu.2014.08.005>.
9. Morrison, D., MOOC Quality Comes Down To This: Effective Course Design.  
<https://onlinelearninginsights.wordpress.com/2015/12/12/mooc-quality-comes-down-to-this-effective-course-design/>.
10. Lowenthal, P. R., Hodges, C. B., In search of quality: Using Quality Matters to analyze the quality of massive, open, online, courses (MOOCs). *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(5), 2015.  
<http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/2348/3411>.
11. Khalil, H., Ebner, M., MOOCs Completion Rates and Possible Methods to Improve Retention - A Literature Review.  
[https://www.researchgate.net/publication/263348990\\_MOOCs\\_Completion\\_Rates\\_and\\_Possible\\_Methods\\_to\\_Improve\\_Retention\\_-\\_A\\_Literature\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/263348990_MOOCs_Completion_Rates_and_Possible_Methods_to_Improve_Retention_-_A_Literature_Review).
12. Ossiannilsson, E., Williams, K., Camilleri, A.F. & Brown, M.L., (2015). Quality models in online and open education around the globe: State of the art and recommendations.  
<http://icde.org/admin/filestore/Resources/Reports/ICDEQualitymodeIs2.pdf>.

## EVALUAREA COMPETENȚELOR, CONCEPT ȘI APLICAȚIE ÎN EDUCAȚIE/FORMARE

*Vasile COJOCARU, dr. hab., prof. univ.,  
Valentina COJOCARU, dr., conf. univ.*

### *Summary*

*The article addresses issues related to competency, competence assessment and the specifics of their evaluation in particular, the school managers' competencies formed through the mixed method of blended-learning and the methodological framework for the evaluation of the school management.*

**Competența, performanța, calitatea** sunt cuvinte-cheie, cele mai frecvent solicitate în viața modernă, abordate în literatura științifică și didactică. În jurul acestor noțiuni, entități înrudite se

construiesc teorii, concepte, sisteme, se „învârt” toate discuțiile specialiștilor în materie și a practicienilor din toate domeniile de activitate. Relația dintre cele trei concept – *competență, performanță, calitate* - este intrinsecă, dar manifestarea acestora e în funcție de valorile promovate în societate și în școală, politicile și strategiile educaționale existente la nivel național, regional și local, situația existentă, definită de factorii contextuali și situaționali, evoluția conceptelor respective. *Instruirea centrată pe competențe* reprezintă o abordare globală a problematicii instruirii în actualitate, presupune accentuarea laturii metodologice de dobândire a unor cunoștințe diverse, cu un pronunțat caracter esențial și pragmatic, fapt, care necesită atenție prioritară în evoluția actuală a învățământului din R.Moldova, devenind un factor decisiv în compatibilizarea acestuia la contextul educațional european modern. **Abordarea complexă a competențelor** este însoțită de specificarea stilului didactic al profesorului, definit prin competențe în trei planuri distincte: *conceptual, acțional și evaluativ*, stil, manifestat prin situații de învățare și activități pentru integrarea și formarea competențelor la discipline concrete. În acest context, apreciind evoluția conceptului multidimensional al competenței, trebuie să remarcăm nevoia unei atenții sporite în cercetare-aplicare la **evaluarea competențelor**, care, în viziunea noastră, e încă în stare de constituire. Evaluarea, ca proces, reprezintă unitatea dintre măsurare și apreciere. Măsurarea se referă la verificarea rezultatelor și la dimensiunea lor, în funcție de posibilități, iar aprecierea este „un act valorizator, o atitudine axiologică” (Cardinet, 1992). În context, evaluarea competențelor trebuie să ia în considerație cele trei dimensiuni esențiale ale manifestării competenței, că aceasta presupune un răspuns **original** (răspuns specific), **eficient** (utilitate, relevanță social) și **integrat** (mobilizarea, integrarea întregului ansamblu de cunoștințe, priceperi și comportamente/resurse) în fața unei situații sau, mai curând, în fața unei categorii de situații și, astfel, o tipologie a rezultatelor supuse evaluării vizează obiectivitatea a 4 tipuri de rezultate [3]:

- cunoștințe acumulate (date, fapte, concepte, definiții, formule, teoreme etc.);

- capacitatea de aplicare a cunoștințelor în realizarea unor acțiuni practice, a unor demersuri teoretice, concretizată în priceperi, deprinderi, tehnici (moduri de lucru);

- capacități intelectuale exprimate (utilizate) în elaborarea de raționamente, în argumentare, în interpretare, independență în gândire, capacitatea de a efectua operații logice, creativitate etc.;

- trăsături de personalitate, atitudini, conduite formate.

Astfel, în evaluare se urmărește să se cunoască în ce măsură subiecții au realizat obiectivele vizate în activitatea didactică, adică au acumulat cunoștințe, și-au format abilități, și-au dezvoltat capacități intelectuale, și-au format trăsături de personalitate. Pentru a cunoaște nivelul unei competențe pe care o are o persoană la un moment dat, după parcurgerea unui program de formare, se compară competența vizată cu standardul pentru acea competență. Spre exemplu, standardele de competență ale managerilor școlari, aprobate de ministerul de resort, cuprind criteriile de bază cărora se face evaluarea competenței și descriptori (indicatori) de performanță pentru fiecare criteriu, formulați în termeni de comportamente observabile. În această ordine de idei, e necesar a menționa că *evaluarea competențelor este o evaluare criterială*, aceasta constând în compararea comportamentelor individului cu cele pe care ar trebui să le manifeste el și grupul din care face parte. De reținut, că abordarea centrată pe situație respectă o nouă logică a competenței, care depășește organizarea de obiective a conținuturilor predării – învățării, situând profilurile de formare, constituite pe baza conținuturilor contextualizate situațional, în amonte reflectiilor curriculare și al activităților de predare – învățare moderne. Astfel, aceste competențe informează constant selecția și structurarea conținuturilor, precum și organizarea activităților practice, prin intermediul cărora se urmărește formarea / ameliorarea / dezvoltarea unor capacități și atitudini impuse de exigențele abordării

comunicativ-funcționale, respectiv, acțional-pragmatice contemporane.

Sistemul nostru de formare continuă a competențelor manageriale și didactice prin e-learning ia în considerație aceste repere conceptual-metodologice, exprimate în *Modelul de formare / dezvoltare a competențelor manageriale în sistemul de formare continuă prin blended-learning* (figura 2), model, care explică metodologia acestui proces complex, sistemic, integrator „și disignul instrucțional/de formare, modalitățile de intervenție în procesul de învățare, ținând cont de rezultatele testării inițiale și opțiunile cursanților. În context, specificăm că o persoană care manifestă competențe manageriale activează cunoștințele menționate în tabelul 1, care sunt integrate în cadrul evaluării competențelor respective.

***Tabelul 1. Cunoștințele integrate competențelor managerului școlar***

<b>Cunoștințe declarative</b>	<b>Competențe specifice și cunoștințe procedurale</b>	<b>Cunoștințe atitudinale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Concepte:</i> management, management educațional, administrare - management - leadership, management autentic/real, management democratic, comunicare eficientă, decizie, planificare-organizare-implicare-monitorizare -evaluare,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizarea evoluției și particularităților managementului/leadershipului educational.</li> <li>• Selectarea căilor și mijloacelor de comunicare deschisă întru eficientizarea demersului managerial prin valorificarea particularităților individuale și de grup.</li> <li>• Adaptarea la situații diverse, soluționarea problemelor, stabilirea unui climat de încredere și responsabilitate.</li> <li>• Clarificarea acțiunilor în conducerea unității școlare ce asigură autonomia instituțională, administrativă, didactică, financiară.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perceperea corectă a semnificațiilor managementu lui în actualitate.</li> <li>• Analizarea corectă a climatului din colectiv, relațiilor cu comunitatea și instituțiile partenere.</li> <li>• Interpretarea corectă a fenomenelor, proceselor, relațiilor.</li> </ul>

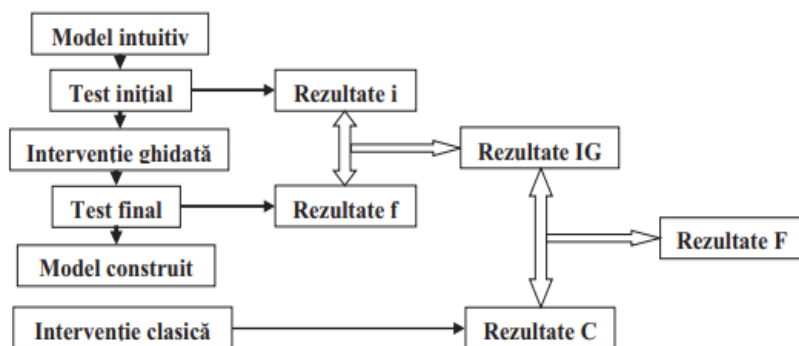
motivare, comportament organizațional, stiluri de conducere, curriculum și competențe, proces educațional, dezvoltare instituțională, self-management

- Definirea managementului schimbării în contextul noilor politici educaționale.
- Construirea unui model intuitiv/real de conducere a unității școlare în actualitate, utilizând instrumente, precum : Matricea pe domenii de management (tehnic, politic, cultural) și Modelul ACE FIRST eficace/ineficace.
- Luarea deciziilor în bază de date, implicarea/participarea actorilor educaționali în conducerea instituției.
- Aplicarea tehnologiilor didactice moderne, integrarea TIC în procesul educațional și de conducere din perspectiva competențelor și de asigurare a calității.
- Identificarea sistemului (de management) calității în școală.
- Monitorizarea-evaluarea formării competențelor conform prevederilor curriculumului școlar și celor stabilite de UE, elaborarea de grile de monitorizare la nivel de unitate școlară, cadru didactic, disciplină/proces.
- Administrarea instituției în bază de competențe, gestionarea resurselor materiale și financiare în funcție de priorități.
- Aplicarea stilului de conducere adecvat situației, asigurându-se normele democratice, inclusiv prin delegare de răspundere și responsabilități.
- Analizarea contextului educațional în care funcționează
- Luarea măsurilor pentru a preveni sau combate consecințele negative ale unor procese.
- Conceperea și aplicarea în practică a unui stil propriu de conducere: autentic, real, eficient.
- Respectarea cerințelor implicite și explicite în colectarea, prelucrarea și interpretarea datelor cu referință la calitate.
- Respectarea deontologiei profesionale, eticii și comportamentului de manager-lider.
- Utilizarea timpului în mod conștient, eficient.

- Soluționarea conflictelor, situațiilor de criză, de stres.
- instituția în vederea proiectării unei strategii adecvate de dezvoltare instituțională
- Valorificarea parteneriatelor educaționale.

Prin construirea Matricei de specificații, se intenționează evaluarea obiectivă, atât a unor domenii de conținut studiate, cât și vizarea prin itemi a tuturor nivelurilor taxonomice la care se plasează obiectivele de evaluare (cunoașterea, înțelegerea, aplicarea, rezolvarea de probleme) – tabelul 2.

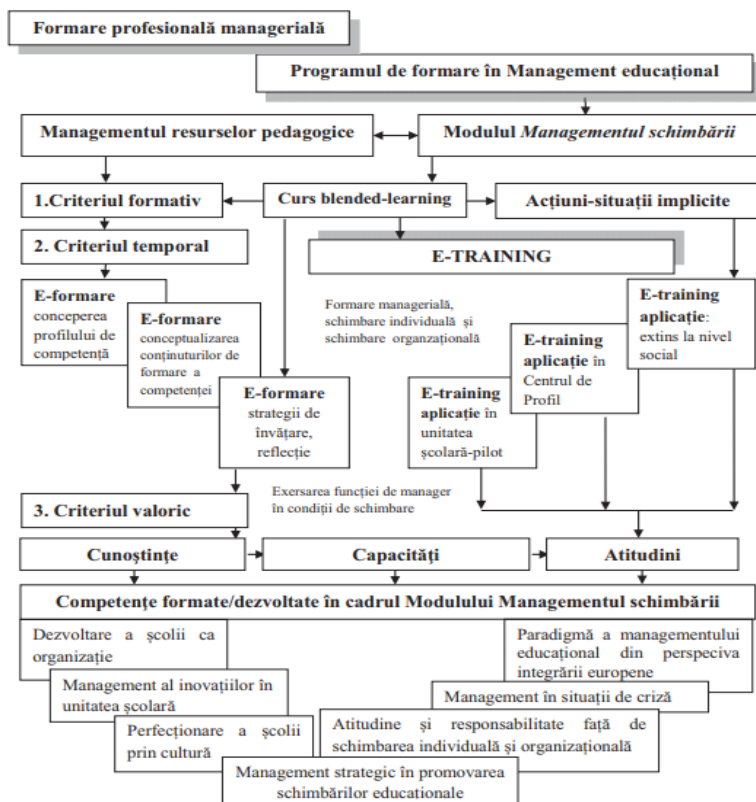
Astfel, pentru a ajuta cursantul să își formeze/dezvolte competențele manageriale, pornim de la conceperea de către subiecți a unui *model intuitiv* în baza „profilului de competență” și a rezultatelor testării inițiale (Rezultate i), după care are loc învățarea – intervenție ghidată (Rezultate G) succedată de testarea finală (Rezultate f) și finalizată cu un *model construit* raportat la „profilul de competență”/ *modelul expert* (figura 1).



**Figura 1. Modul de comparare a datelor: model intuitiv/model construit/model expert [apud 2]**

În această ordine de idei, având în vedere **obiectivele generale** ale programului de formare continuă a managerilor în educație, sunt

stabilite *obiective operaționale*, precum: formularea unui model intuitiv al cursanților despre componentele de conținut al programului și implicit a profilului de formare, realizarea intervenției în procesul de formare prin mijloace specifice e-learning, *alcătuirea modelului construit* al managerului de succes, la care s-a ajuns după intervenție pe direcția *cursului formativ* (studiul noțiunilor, conceptelor de bază...) și *acțiuni de realizare a sarcinilor/problemelor în diverse situații*, care, luate împreună, integrează procesul de formare și, respectiv, de evaluare a competențelor în domeniul vizat (figura 2):



**Figura 2. Modelul conceptual-metodologic de dezvoltare a competențelor manageriale prin metoda combinată e-learning**

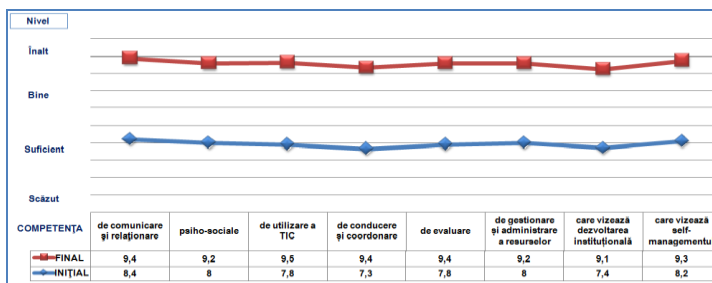
În funcție de obiectivele prestabilite, se construiește Matricea de specificații (tabelul 2), concepută pentru un test sumativ la sfârșitul cursului. Se pune accentul pe itemii și pe subitemii care au legătură cu obiectivele vizate în programul de formare.

Prin construirea Matricei de specificații, se intenționează evaluarea obiectivă, atât a unor domenii de conținut studiate, cât și vizarea, prin itemi, a tuturor nivelurilor taxonomice la care se plasează obiectivele de evaluare (cunoașterea, înțelegerea, aplicarea, rezolvarea de probleme) – tabelul 2.

***Tabelul 2. Matricea de specificații la programul de formare a managerilor școlari [2]***

<b>Niveluri taxonomice/ conținuturi</b>	<b>Cunoaștere și înțelegere</b>	<b>Aplicare</b>	<b>Rezolvare de probleme</b>	<b>Total % (nr. de itemi)</b>
Conceperea profilului de competență	10 (1)			<b>10 (1)</b>
Conceptualizarea Managementului educațional	10 (1)			<b>10 (1)</b>
Managementul organizației școlare	10 (1)		10 (1)	<b>20 (2)</b>
Managementul schimbării		10 (1)	10 (1)	<b>20 (2)</b>
Managementul competențelor		10 (1)	10 (1)	<b>20 (2)</b>
Managementul calității.		10 (1)	10 (1)	<b>20 (2)</b>
<b>Total</b>	<b>30 (3)</b>	<b>30 (3)</b>	<b>40 (4)</b>	<b>100 (10)</b>





**Figura 3. Rezultatele evaluării competențelor manageriale formate/dezvoltate prin metoda blended-learning**

Analiza evaluării competențelor formate în cadrul cursurilor de formare continuă prin metoda blended-learning denotă o creștere semnificativă a nivelului de pregătire a managerilor școlari, adecvat schimbărilor din educație și management, justețea pregătirii managerilor în educație în metodologia mixtă blended-learning – tabelul 3.

**Tabelul 3. Structura scării nivelurilor de competență [1]**

Nivel	Competență	Judecata globală la finalul ciclului
5.	Marcată	Competența subiectului <b>depășește</b> exigențele (cerințele).
4.	Asigurată	Competența subiectului <b>satisface clar</b> exigențele (cerințele).
3.	Acceptabilă	Competența subiectului <b>satisface minimal</b> exigențele (cerințele).
2.	Puțin dezvoltată	Competența subiectului <b>este sub</b> exigențe (cerințe).
1.	Foarte puțin dezvoltată	Competența subiectului <b>este net sub</b> cerințe (exigențe).

1. **Nivelul personal:** competențe, care permit a realiza echilibrul intern și interferarea în fiecare dintre cele cinci dimensiuni ale sinelui: corp, spirit, emoții, sisteme neurosenzoriale și conștiința.

2. **Nivelul echipei:** competențe privind capacitatea de a motiva, de a comunica, de a dezvolta, atât structura, cât și procesele din cadrul echipei/colectivului.

3. **Nivelul cultural:** competențe, care conduc spre armonie în organizație, prin realizarea sarcinii, și bunele relații între oameni, ce solicită cunoaștere, atitudini, conștiință/valori, creativitate.

Or, această metodologie asigură competența persoanei într-o ocupație, precum este și cea managerială, care înseamnă: *a acționa în mod profesionist: a aplica cunoștințe de specialitate, a folosi deprinderi specifice, a analiza și a lua decizii, a fi creator, a lucra în echipă, a comunica eficient, a te adapta la mediu de muncă, a face față situațiilor neprevăzute.*

Un exemplu de evaluare în bază de criterii și indicatori este implementarea paradigmei managementului educațional din perspectiva democratică și a integrării europene [4].

<b>Cunoștințe declarative</b>	<b>Competențe specifice și cunoștințe procedurale</b>	<b>Cunoștințe atitudinale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Concepte:</i> management, management educațional, administrare-management-leadership, management autentic/real, management democratic, comunicare eficientă, decizie, planificare-organizare-implicare-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizarea evoluției și particularităților managementului/leadershipului educațional.</li> <li>• Selectarea căilor și mijloacelor de comunicare deschisă întru eficientizarea demersului managerial prin valorificarea particularităților individuale și de grup.</li> <li>• Adaptarea la situații diverse, soluționarea problemelor, stabilirea unui climat de încredere și</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perceperea corectă a semnificațiilor managementului în actualitate.</li> <li>• Analizarea corectă a climatului din colectiv, relațiilor cu comunitatea și instituțiile partenere.</li> <li>• Interpretarea corectă a</li> </ul>

monitorizare-evaluare, motivare, comportament organizațional, stiluri de conducere, curriculum și competențe, proces educațional, dezvoltare instituțională, self-management.

responsabilitate.

- Clarificarea acțiunilor în conducerea unității școlare ce asigură autonomia instituțională, administrativă, didactică, financiară.
- Definirea managementului schimbării în contextul noilor politici educaționale.
- Construirea unui model intuitiv/real de conducere a unității școlare în actualitate, utilizând instrumente, precum : Matricea pe domenii de management (tehnic, politic, cultural) și Modelul ACE FIRST eficace/ineficace.
- Luarea deciziilor în bază de date, implicarea/participarea actorilor educaționali în conducerea instituției
- Aplicarea tehnologiilor didactice moderne, integrarea TIC în procesul educațional și de conducere din perspectiva competențelor și de asigurare a calității.
- Identificarea sistemului (de management) calității în școală.

fenomenelor, proceselor, relațiilor.

- Luarea măsurilor, pentru a preveni sau combate consecințele negative ale unor procese .
- Conceperea și aplicarea în practică a unui stil propriu de conducere: autentic, real, eficient.
- Respectarea cerințelor implicite și explicite în colectarea, prelucrarea și interpretarea datelor cu referință la calitate.
- Respectarea deontologiei profesionale, eticii și comportamentului de manager-lider.

- Monitorizarea-evaluarea formării competențelor conform prevederilor curriculumului școlar și celor stabilite de UE, elaborarea de grile de monitorizare la nivel de unitate școlară, cadru didactic, disciplină/proces.
- Administrarea instituției în bază de competențe, gestionarea resurselor materiale și financiare în funcție de priorități.
- Aplicarea stilului de conducere adecvat situației, asigurându-se normele democratice, inclusiv prin delegare de răspundere și responsabilități.
- Analizarea contextului educațional în care funcționează instituția în vederea proiectării unei strategii adecvate de dezvoltare instituțională.
- Valorificarea parteneriatelor educaționale.
- Utilizarea timpului în mod conștient, eficient.
- Soluționarea conflictelor, situațiilor de criză, de stres.

### **Bibliografie**

1. DULAMA, M-E., *Despre competențe. Teorie și practică*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2011.
2. COJOCARU, V., COJOCARU, V.Gh., POSTICA, A., *Dezvoltarea competențelor didactice și manageriale prin e-learning*

în sistemul de formare continuă. Suport de curs, Î.S. F.E.-P., „Tipografia Centrală”, Chișinău, 2017.

3. RADU, I., *Evaluarea în procesul didactic*. București: EDP, 2007.

4. COJOCARU, V., COJOCARU, V.Gh., POSTICA, A., *Diagnosticarea pedagogică din perspectiva calității educației*, Suport de curs, Î.S. F.E.-P., „Tipografia Centrală”, Chișinău, 2011.

## **CALITATI METROLOGICE DE EVALUARE LA DISCIPLINA ISTORIE**

*Nicolae BALMUȘ, dr. conf. univ.,  
Yurie ILASCU, dr. conf. univ.*

### **Summary**

*The authors talk about metrology of evaluation in the teaching-learning of history's discipline in school through the use of educational testing software.*

Abordarea problematicii de măsurare a calității probelor de evaluare la disciplina istorie trebuie privită în raport cu finalizarea proiectului CE „Predarea și învățarea istoriei Europei în secolul XX”. Astfel, în cadrul Conferinței finale intitulată: „Secolul XX: Priviri încrucișate”, care s-a desfășurat în mod simbolic la Muzeul de Istorie al Republicii Federale Germania (Haus der Geschichte, Bonn, Germania, 2001), a determinat, între altele – un progres remarcabil în ceea ce privește elaborarea unei concepții pluraliste și tolerante asupra istoriei, în special, prin stimularea cercetării individuale și a capacităților de analiză istorică. Cea de-a doua concluzie subcrie, exact și întru totul, scopul acestei comunicări – utilizarea pe larg a inovației în domeniul educației prin utilizarea deopotrivă a noilor Tehnologii ale Informației și a unor noi materiale didactice auxiliare de evaluare, inclusiv la istorie .

În contextul accesului din ce în ce mai larg al tinerilor la tehnologiile informației și comunicării, atât la școală, cât și în afara