

# **ANALIZA MODALITĂȚILOR ACTUALE DE EVALUARE A COMPETENȚELOR CADRELOR DIDACTICE ÎN CADRUL PROGRAMELOR DE FORMARE CONTINUĂ ÎN ROMÂNIA**

## **RAPORT**

Autor: Maria Kovacs

Mai 2010

## Cuprins

I. Introducere .....	3
II. Analiza situației actuale în domeniul evaluării competențelor cadrelor didactice.....	4
II.1. Obiective .....	4
II.2. Metodologia.....	4
II.2.1. Studiul documentelor.....	4
II.2.2. Colectarea de date primare.....	5
II.3. Constatări .....	6
II.3.1. Cerințe legale .....	6
II.3.2. Practici curente.....	8
II.3.2.1. <i>Perspectiva CNFP</i> .....	8
II.3.2.2. <i>Perspectiva furnizorilor de programe de formare continuă</i> .....	11
II.3.2.3. <i>Perspectiva beneficiarilor de programe de formare continuă</i> .....	12
II.4. Concluzii.....	14
III. Recomandări.....	16

## I. Introducere

În perioada decembrie 2009 – iunie 2010, Asociația Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice (ALSDGC) România implementează proiectul intitulat *Promovarea evaluării autentice în sistemul de formare continuă a cadrelor didactice din România*. Proiectul beneficiază de sprijinul financiar al *Foundation Open Society Institute* (Zug).

Scopul proiectului este promovarea unor politici inovatoare de evaluare a competențelor în cadrul programelor de formare continuă adresate cadrelor didactice din România. Noile politici de evaluare ar trebui să asigure un impact pozitiv semnificativ al programelor de formare continuă asupra comunităților de învățare din care provin cadrele didactice. Elementul inovator pe care ne-am propus să îl promovăm vizează *autenticitatea evaluării* prin includerea demersului de tipul *acțiune-cercetare* în procesul de învățare parcurs de cadrele didactice, ca premisă a îmbunătățirii competențelor vizate de programele de formare continuă parcurse. Prin includerea elementului de acțiune-cercetare în procesul de formare continuă, furnizorii de programe de formare continuă obțin informații valoroase despre impactul programului de formare oferit.

Obiectivul proiectului este să formuleze recomandări de politici către *Centrul Național pentru Formarea Personalului din Învățământul Preuniversitar* (CNFP) pe baza unei analize a situației actuale în ceea ce privește evaluarea competențelor vizate de programele de formare continuă acreditate, precum și pe baza rezultatelor obținute prin testarea unei abordări inovatoare bazate pe acțiune-cercetare.

## II. Analiza situației actuale în domeniul evaluării competențelor cadrelor didactice

### II.1. Obiective

Prima parte a proiectului a inclus realizarea unei analize a situației actuale în domeniul evaluării competențelor cadrelor didactice, ținând cont de acele competențe pe care programele de formare continuă își propun să le dezvolte.

*Obiectivele specifice* ale acestei etape a proiectului au urmărit:

- Analiza documentelor de politici cu referire la evaluarea competențelor dezvoltate de cadrele didactice în urma parcurgerii programelor de formare continuă în România, pentru a identifica cerințele sistemului de formare continuă în acest sens;
- Descrierea practicilor actuale de evaluare a competențelor folosite de către furnizorii de programe de formare continuă acreditate din România.

### II.2. Metodologia

*Metodele de investigație* la care am recurs au fost:

- studiul documentelor și analiza conținutului acestora,
- colectare de date primare prin intermediul unui focus grup și al unei anchete.

#### II.2.1. Studiul documentelor

Pentru a analiza documentelor de politici care fac referire la evaluarea competențelor cadrelor didactice dezvoltate în urma parcurgerii unor programe de formare continuă și pentru a identifica cerințele sistemului de formare continuă față de evaluarea acestor competențe, am studiat documentele normative care reglementează activitatea CNFP, precum și publicațiile și rapoartele realizate în cadrul unor proiecte finanțate de Uniunea Europeană, al căror beneficiar a fost CNFP.

Lista documentelor analizate cu scopul de a identifica cerințele referitoare la evaluarea competențelor în cadrul programelor de formare continuă adresate cadrelor didactice din România cuprinde:

1. \* \* \* Metodologia de acreditare a programelor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar, Anexa la OMEC 4611 / 2005;

2. \* \* \* Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, Cabinet Ministru, Ordin privind aprobarea Metodologiei de gestionare și arhivare a “Certificatelor de competențe profesionale ale personalului didactic” și ale “Atestatelor de formare continuă a personalului didactic” nr. 3659/22 aprilie 2010;
3. Potolea, D., Toma, S. (2007). Comparative Analysis on In-Service Teacher Training Systems in Europe, Country report – Romania, Technical Assistance to support the National Centre for Staff Training in Pre-University Education Phare Programme, *EuropeAid /121446 /D/SV/RO, WYG International Technical Assistance Team, NCTPE/PIU*
4. Janecke, B. (2007). Competențele profesorilor și ale directorilor de licee din mediul rural din România și din alte state din Uniunea Europeană - analiză comparativă. *EuropeAid /121446 /D/SV/RO, WYG International Technical Assistance Team, NCTPE/PIU*
5. Janecke, B., Mykytyn, I. (2007) Sisteme europene de dezvoltare profesională continuă a cadrelor didactice. Analiza comparativă, Atelier Didactic, București.
6. Kovacs, M., Tirca, A., Iucu, R., Ciolan, L. (2009). Ghidul furnizorului de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar, realizat în cadrul proiectului PHARE RO 2006/018-147. 04. 01. 02. 01; Asistență Tehnică pentru CNFP
7. Tirca, A., Kovacs, M. (2009). Recomandări generale formulate în urma vizitelor de monitorizare a programelor de formare continuă finanțate prin schemele de granturi PHARE 2005 și PHARE 2006, Asistență Tehnică pentru CNFP, PHARE RO 2006/018-147. 04. 01. 02. 02.01
8. Ulrich, C., Voicu, B., Potolea, D. (2009). Evaluarea impactului după implementarea programelor de formare continuă în liceele beneficiare de cursuri de formare finanțate prin schemele de grant Phare 2005 și Phare 2006: Studiu de impact, Atelier Didactic, București.

## II.2.2. Colectarea de date primare

Pentru a obține informații despre practicile actuale ale furnizorilor de programe de formare continuă acreditate în ceea ce privește domeniul evaluării competențelor, am organizat un focus grup și am realizat o anchetă simplă.

### II.2.2.1. Focus grup

Pentru a surprinde perspectiva beneficiarilor în ce privește practicile actuale de evaluare a competențelor pe care le dezvoltă cadrele didactice care finalizează cu succes programe de formare continuă acreditate, în 31 ianuarie 2010 am organizat un focus grup cu opt participanți, membri ai Asociației Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice România. Discuțiile s-au purtat pe marginea următoarelor întrebări:

- a. „Gândiți-vă la un program de formare continuă la care ați participat, altul decât *Gândire critică. Învățare activă*. Descrieți modalitatea de evaluare a cursantului pe care ați parcurs-o. În ce a constat evaluarea cursanților?”
- b. „Ce metode și instrumente de evaluare s-au folosit la acest program de formare?”
- c. „Atunci când alegeți un program de formare continuă, în funcție de ce îl alegeți? Ce citiți din descrierea cursului? Care este primul lucru la care vă uitați?”

### II.2.2.2. Ancheta

În cadrul anchetei pe care am desfășurat-o în cursul lunii februarie 2010, ne-am adresat la 22 reprezentanți ai furnizorilor acreditați de programe de formare continuă pentru cadre didactice din România<sup>1</sup>, solicitându-le informații pe care le consideră relevante despre modalitatea de evaluare a competențelor dobândite de cadrele didactice care beneficiază de cursurile de formare continuă oferite de aceștia. Am transmis solicitarea prin poștă electronică la 14 directori de programe furnizate de Casele Corpului Didactic, 4 directori de programe de formare continuă oferite de universități (din trei universități publice diferite) și 4 directori de programe acreditate oferite de organizații neguvernamentale (de la trei asociații/ fundații diferite).

## **II.3. Constatări**

Am grupat constatările noastre în următoarele categorii:

1. cerințe legale în ce privește evaluarea competențelor;
2. practice curente:
  - a. perspectiva CNFP;
  - b. perspectiva furnizorilor de programe de formare continuă;
  - c. perspectiva beneficiarilor de programe de formare continuă.

### **II.3.1. Cerințe legale**

Conform Metodologiei de acreditare a programelor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar, Anexa la OMEC 4611 / 2005, Comisia Specializată de Acreditare [CSA], înființată în cadrul CNFP cu scopul de a acredita programe de formare continuă, „evaluează și monitorizează programele de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar propuse de furnizori”.<sup>2</sup> De asemenea, CSA „analizează și evaluează documentația de prezentare a programelor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar”, [...] „monitorizează și evaluează activitatea de implementare a programelor de formare continuă acreditate „, [...] „propune CNFP modificări ale criteriilor, standardelor, metodologiei și instrumentelor de monitorizare și

<sup>1</sup> Furnizorii de programe de formare continuă acreditate pentru cadre didactice din România includ instituții de învățământ superior (publice și private), Casele Corpului Didactic și furnizori privați de servicii educaționale (organizații non-profit, neguvernamentale cum ar fi asociațiile și fundațiile, precum și companii).

<sup>2</sup> OMEC nr. 4611 / 2005, Capitol I, Articol 3.

evaluare a programelor de formare continuă”.<sup>3</sup> Putem concluziona că din punct de vedere legal, CSA poartă responsabilitatea pentru asigurarea calității programelor de formare continuă acreditate, inclusiv în ce privește modalitatea de evaluare a participanților și, în general, modalitatea de evaluare a tuturor aspectelor programelor de formare acreditate.

Conform Metodologiei de acreditare a programelor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar, Anexa la OMEC 4611 / 2005, Articolul 20, litera f), evaluarea finală a beneficiarilor de programe de formare acreditate „se realizează prin susținerea în ședință publică a unui proiect/teme din portofoliul realizat sau a unei lucrări elaborate în acest scop.” Aprecierea portofoliului și a susținerii unui proiect sau a unei teme din portofoliu se face separat, prin calificative: excelent, foarte bine, bine, suficient sau insuficient.

Din modelul de format (formular tip) oferit de CNFP pentru documentul numit *Procesul verbal al Comisiei de evaluare finală* se poate deduce că deliberările despre competențele dezvoltate de beneficiarii de programe se pot face și pe baza dezbatelor care au loc la ședința de evaluare finală, dezbateri care pot reflecta faptul că beneficiarii au dobândit înțelegere profundă a conținuturilor și au dezvoltat competențele specifice în concordanță cu obiectivele programului de formare. Un alt model de formular oferit de CNFP este cel pentru întocmirea raportului comun *Raport asupra Constatărilor Procedurale*, semnat atât de directorul programului de formare, cât și de reprezentantul CNFP / CSA delegat pentru a face parte din Comisia de evaluare finală. Din acest document se poate deduce că evaluarea portofoliilor participanților are influență asupra admiterii acestora la sesiunea de evaluare finală. Aceste modele de formate (formulare tip) oferite furnizorilor de programe de formare ne conduc la concluzia că aspectele birocratice ale gestionării cursurilor de formare continuă sunt foarte amănunțit acoperite de recomandările și documentația oferită de CNFP. Însă în ceea ce privește modul în care ar trebui evaluate competențele reale dobândite de cursanții beneficiari de cursuri acreditate nu se regăsesc sugestii sau recomandări.

---

<sup>3</sup> OMEC nr. 4611 / 2005, Capitol I, Articol 3.

### II.3.2. Practici curente

Am obținut informații despre practicile curente din trei surse: din documentele studiate, din focus grup și din anchetă. Am făcut distincție între trei perspective potențial diferite: cea a CNFP, cea a furnizorilor de formare și cea a beneficiarilor programelor de formare.

#### II.3.2.1. *Perspectiva CNFP*

În etapa de pregătire a lansării proiectului național sprijinit financiar de UE, proiect care includea derularea mai multor programe de formare continuă pentru personal din învățământul preuniversitar, Janecke, B (2007) a trecut în revistă competențele directorilor și profesorilor și a subliniat că furnizorii programelor de formare continuă ar trebui să specifice competențele pe care programele oferite de aceștia își propun să le dezvolte, iar beneficiarii ar trebui să înțeleagă competențele generale și specifice pe care le dezvoltă programele la care se înscriu, precum și modul în care elementele majore de conținut contribuie la dezvoltarea competențelor specificate. Mai mult, deoarece dezvoltarea competențelor solicită procese de învățare bine definite, furnizorii de formare trebuie să aleagă metode și strategii de formare adecvate și să conștientizeze faptul că în ce privește calitatea performanțelor individuale, acestea depind în mare măsură de capacitatea formabililor de a încorpora cunoștințele și aptitudinile dezvoltate de programul de formare în activitățile lor zilnice de la școală.

Studiul de impact al CNFP (Ulrich et al., 2009), realizat la finalizarea programelor de formare care s-au adresat personalului din învățământul liceal rural, cu sprijinul financiar al programelor PHARE 2005 și PHARE 2006, și care, printre altele, a urmărit consolidarea sau dezvoltarea competențelor în rândul profesorilor și directorilor unor instituții de învățământ liceal rural ca rezultat al participării lor la programe de formare subvenționate, atrage atenția asupra unui aspect interesant referitor la cultura evaluării de proiecte și programe în România: „procesele și procedurile de evaluare în sistemul de învățământ din țara noastră sunt asociate destul de mult cu aspecte administrative și mai puțin cu procesul de evaluare formativă și de auto-evaluare în sens de învățare la nivel individual sau organizațional.”<sup>4</sup> Același studiu remarcă faptul că “ beneficiarii

---

<sup>4</sup> Ulrich, C., Voicu, B., Potolea, D. (2009). Evaluarea impactului după implementarea programelor de formare continuă în liceele beneficiare de cursuri de formare finanțate prin schemele de grant Phare 2005 și Phare 2006: Studiu de impact, Atelier Didactic, Bucuresti, p. 11.



cursurilor de formare au avut ca sarcină (pentru etapa de evaluare) să realizeze și să prezinte portofolii individuale”.<sup>5</sup>

Studiul menționat mai sus a analizat și percepțiile beneficiarilor despre competențele dezvoltate în cursurile de formare, competențe legate de activitatea de la școală. Majoritatea respondenților au afirmat că aveau deja competențele pe care cursul la care au participat și-a propus să le dezvolte, sau că programul de formare i-a ajutat să își dezvolte aceste competențe pe mai departe.<sup>6</sup> Această constatare conduce la următoarele speculații: a) analiza nevoilor de formare nu a fost realizată destul de atent; b) programele de formare au permis înscrierea profesorilor indiferent de rezultatele analizei nevoilor de formare; c) dezvoltarea *de facto* a competențelor nu a fost (auto)evaluată corect; d) respondenții nu au o înțelegerea suficient de profundă a competențelor enumerate; e) o combinație a cel puțin două sau a tuturor celor de mai sus (a-d).

Într-un alt document realizat la solicitarea CNFP, Potolea și Toma (2007) analizează formele de autoevaluare ale participanților la formare și concluzionează că acestea de obicei vizează utilitatea percepută a programului de formare, subliniind: „Ca instrument de dezvoltare profesională și personală, autoevaluarea este mai frecvent aplicată în activitățile de formare care au loc la nivelul școlii și este în general realizată oral atunci când directorul asistă la o lecție, cu ocazia comisiilor pedagogice, a inspecțiilor școlare sau cu ocazia inspecțiilor specializate (la asistențe ocazionate de inspecțiile pentru definitivat sau grade didactice).”<sup>7</sup> Competențele dezvoltate pot fi observate direct în cadrul lecțiilor predate de către cadrele didactice care au finalizat programele de formare continuă. Asistența la oră are loc de regulă aleatoriu, materializată prin prezența directorului școlii și/ sau a unui inspector școlar responsabil cu monitorizarea și documentarea impactului programelor de formare.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Idem, p. 29

<sup>6</sup> Idem, p. 32

<sup>7</sup> Potolea, D., Toma, S. (2007). Comparative Analysis on In-Service Teacher Training Systems in Europe, Country report – Romania, Technical Assistance to support the National Centre for Staff Training in Pre-University Education, PHARE Programme, EuropeAid /121446 /D/SV/RO, WYG International Technical Assistance Team, NCTPE/PIU, p. 29-30

<sup>8</sup> Idem, p. 30

Într-un set de recomandări oferite furnizorilor de formare continuă, precum și CNFP, la încheierea unui proiect al instituției menționate mai sus<sup>9</sup>, Tirca *et al* (2009) a inclus următoarele aspecte referitoare la evaluare:

- Explicitarea tuturor cerințelor cursului pentru ca beneficiarii să își poată proiecta un demers individual, pentru a-și asuma responsabilitatea pentru dezvoltarea lor profesională autentică;
- Descrierea cât mai amănunțit posibil a modului în care vor fi evaluate competențele dobândite de cursanți. Strategiile de evaluare pretind o mai mare specificitate și relevanță.
- Prezentarea structurii portofoliului de evaluare și alocarea de timp suficient pentru discutarea diferitelor piese în ședințe speciale individuale (formator – cursant);
- Piesele incluse în portofoliul de evaluare să reflecte procesul de învățare și progresul profesional al cursanților;
- Coroborarea metodelor de evaluare pentru a asigura validitatea, obiectivitatea și caracterul nuanțat al evaluării; Diversificarea modalităților de evaluare curentă, cu o pondere mai accentuată pe realizarea de portofolii, proiecte individuale și de grup, eseuri tematice, module de curriculum la decizia școlii sau confecționare de material didactic;
- Integrarea unui sistem mai variat de metode de evaluare, capabil să acopere toate competențele și evoluțiile așteptate;
- Angajarea personalului didactic în conceperea și realizarea unor proiecte de cercetare acțiune.

Din cele de mai sus, putem concluziona că tipul de evaluare care ar scoate în evidență cu claritate rezultatele programelor de formare în ceea ce privește competențele sporite ale cadrelor didactice este dezirabil, însă în documentele realizate la solicitarea CNFP în ultimii trei ani, nu există practici suficient de detaliat documentate care să ilustreze cum anume să se realizeze o astfel de evaluare. De asemenea, lipsește un document care să traseze politicile încurajate de către CNFP în ceea ce privește evaluarea competențelor personalului din învățământul preuniversitar care parcurg program de formare continuă.

---

<sup>9</sup> Asistență Tehnică pentru sprijinirea activității Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar, PHARE RO 2006/018-147. 04. 01. 02. 02.01

### **II.3.2.2. Perspectiva furnizorilor de programe de formare continuă**

Pentru a afla perspectiva furnizorilor de formare despre practicile curente în evaluarea competențelor beneficiarilor de programe de formare continuă, ne-am adresat la 22 instituții/organizații care derulează astfel de programe. Am solicitat furnizorilor să ne transmită informații relevante despre modalitatea utilizată de evaluare a competențelor cadrelor didactice. Doar patru furnizori de formare (trei reprezentanți CCD și un reprezentant ONG) au răspuns solicitării.

Pentru a completa imaginea, am realizat studiul unor materiale referitoare la formare continuă pe care le-am putut localiza pe website-uri ale instituțiilor furnizoare de formare continuă. Constatările principale pe care le-am desprins au fost următoarele:

- a. Furnizorii de formare continuă încurajează beneficiarii de formare să evalueze utilitatea percepută a programelor de formare.
- b. Furnizorii de formare solicită directorilor de școli să proiecteze modul în care vor monitoriza transpunerea în practică de către cadrele didactice a competențelor dobândite ca urmare a participării la programe de formare continuă.
- c. Furnizorii de formare utilizează o varietate de instrumente de evaluare: proiecte (individuale și de grup), teste, portofolii, evaluare on-line, eseuri.

După finalizarea modulelor de formare, participanții sunt evaluați de către formatori, care acordă atenție nivelului de participare al fiecărui participant, relațiilor pe care aceștia le stabilesc în cadrul grupului, precum și înțelegerii și aplicării noilor concepte dobândite. Pentru evaluarea finală, participanții sunt solicitați să pregătească un portofoliu care să includă dovezi ale activităților de învățare derulate cu elevii în care au utilizat competențele dobândite la formare, dovezi care ar trebui să reflecte gradul de stăpânire al noilor concepte (de exemplu, al noilor strategii de predare). Timp de  
Pentru dezvoltarea portofoliului cursul acordă minimum 2 săptămâni de activități practice unde formabilii asistați de formatori aplică la clasă noile strategii. Aceste portofolii sunt susținute în fața comisiei de evaluare. În ceea ce privește această abordare, din perspectiva unuia dintre furnizorii de formare respondenți, unele neajunsuri sunt:

- *“profesorii nu au practica auto-evaluării competențelor și nici cultura de a se pregăti temeinic pentru o evaluare externă. Ani de zile s-a perpetuat ideea că dacă ești prezent la evaluare și zici ceva ți se acorda un calificativ;*
- *nu există certitudinea că portofoliile cu care se prezintă la evaluare sunt rodul muncii lor;*

- *nu există nici o diferență între cei care au obținut un calificativ „Suficient” sau „Excelent”, ambii primesc același număr de credite;*
- *prea multe persoane evaluate într-o singură zi de către o singură comisie. Simpla depunere a portofoliului nu demonstrează nimic;*
- *creditele obținute prin cursuri de formare au o prea mică importanță în contextul dezvoltării profesionale a cadrelor didactice și de aici un posibil dezinteres pentru achiziția de competențe în acest fel;*
- *calitatea declarată a cursurilor trebuie să concorde cu calitatea livrării. Până acum multe cursuri au fost făcute doar pe hârtie.*
- *evaluările de competențe ar trebui făcute de către evaluatori din partea furnizorului sau independenți, alții decât formatorii, în baza unei proceduri relevante. În nici un caz CNFP nu trebuie să facă evaluări (personal insuficient, posibil conflict de interese, incompatibilități de competență etc.)*
- *evaluarea competențelor ar trebui făcută și după un interval de 6 luni – 1 an și dezvoltată o procedură prin care profesorul poate demonstra nu numai că are competența, ci și că o folosește în activitatea didactică.*
- *Ce trebuie să înțeleagă și CNFP, și MECTS este că nu printr-o lege mai amănunțită /drastică și prin constrângere va reuși să dezvolte competențele cadrelor didactice, ci prin co-interesare și flexibilitate.”*

### **II.3.2.3. Perspectiva beneficiarilor de programe de formare continuă**

Am colectat informații despre perspectiva beneficiarilor de formare prin intermediul unui focus grup pe care l-am organizat cu opt participanți membri ai Asociației Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice România. Grupul de participanți a avut următoarele caracteristici:

- Participanții au provenit din trei orașe diferite din România (Cluj, Suceava și Baia Mare);
- Unul dintre participanți era și mentor, colaborator al unui furnizor de formare altul decât ALSDGC România;
- Trei participanți erau formatori ALSDGC România;
- Trei participanți erau membri recenți ai ALSDGC România (au devenit membri cu mai puțin de două luni înainte de organizarea focus grupului); patru participanți erau membri de peste 7 ani; un participant era membru de circa 3 ani;

- Doi participanți erau învățătoare, patru predau limbă și comunicare (limbă maternă sau străină); unul predă științe socio-umane, unul predă discipline tehnice;
- Unul dintre participanți era director adjunct al școlii; ceilalți nu aveau responsabilități în domeniul managementului școlar;
- Toți cei opt participanți erau femei;
- Toți participanții au finalizat cel puțin un program de formare altul decât Gândire critică. Învățare activă în ultimii doi ani: un curs de TIC pentru începători și trei cursuri avansate de TIC; un curs de educație antreprenorială; un curs de didactica disciplinei; un curs de comunicare și *leadership*; un program complex de formare continuă; un curs de dezvoltare personală / autocunoaștere; un curs de formare a formatorilor; alte cursuri mai scurte (cu durata de cca. 10 ore).

Participanții au împărtășit o diversitate de experiențe legate de evaluare în cadrul programelor de formare continuă de care au beneficiat.

Constatările principale desprinse din informațiile obținute prin intermediul focus grupului au fost:

- a. Atunci când participanții sunt solicitați să pregătească un portofoliu și când se acordă atenție sporită activității de pregătire (construire), atunci portofoliul reprezintă în mod fidel progresul pe care îl înregistrează în dezvoltarea competențelor.
- b. Atunci când formatorul monitorizează atent progresul participanților și împărtășește observațiile sale cu participanții, participanții sunt mai bine pregătiți să își evalueze progresul propriu, în ansamblu.
- c. Când formatorul nu prezintă criteriile de evaluare participanților la formare încă la demararea programului, respectiv când formatorul nu formulează suficient de specific aceste criterii, participanții nu sunt în stare să își evalueze propria învățare sau să discute despre competențele pe care le-au dezvoltat.
- d. Portofoliile sunt un instrument de evaluare frecvent utilizat în programele de formare continuă. Cu toate acestea, când portofoliul include doar planuri de activități, dar nu și dovezi ale susținerii activităților și/sau dovezi ale reacției elevilor la inovarea introdusă de către profesor, atunci dezvoltarea competențelor profesorilor este îndoielnică.
- e. Dovezile incluse în portofoliile profesorilor care participă la formare continuă sunt în parte pregătite în cursul atelierelor de formare. Feedback din partea colegilor

- și din partea formatorilor sporește sentimentul de împlinire al formabililor și ajută formabilii să conștientizeze competențele pe care le dezvoltă. Absența feedback-ului conduce la un sentiment de frustrare la formabili.
- f. Lipsa ședințelor de follow-up are o influență negativă asupra dezvoltării competențelor. Follow-up-urile reprezintă o oportunitate de împărtășire cu un grup extins și de obținere de feedback, ambele ingrediente esențiale ale dezvoltării competențelor.
  - g. Când comisia de evaluare nu antrenează participanții la sesiunea de evaluare într-o discuție profesională relevantă, evaluările finale se dovedesc ocazii de frustrare pentru formabili.
  - h. Formările care se prezintă predominant sub formă de prelegere sunt mai degrabă ineficiente în ceea ce privește dezvoltarea competențelor.
  - i. Formările în care competențele trebuie demonstrate în timpul derulării / spre finalizarea programului de formare prezintă cel mai ridicat grad de probabilitate a dobândirii competențelor pe care programul și-a propus să le dezvolte.
  - j. Atunci când beneficiarii programelor de formare aleg cursurile la care să se înscrie, de regulă citesc titlul, numele formatorilor, informații despre creditele aferente cursului mai degrabă decât conținuturile specifice prezentate în program sau competențele pe care programul le va dezvolta. „Unele programe prezintă clar competențele, dar chiar nu sunt sigură că mi le voi dezvolta pe toate.” (participant la focus grup, profesor limbă și comunicare).

#### II.4. Concluzii

- a. În documentele de politici ale instituțiilor responsabile cu acreditarea și gestionarea programelor de formare continuă pentru cadre didactice / personal din învățământul preuniversitar, există puține indicii care să denote conștientizarea faptului că doar prin evaluare autentică se poate asigura dezvoltarea reală a competențelor.
- b. S-au formulat numeroase recomandări la adresa instituțiilor relevante în ceea ce privește programele de formare continuă, inclusiv evaluarea competențelor; cu toate acestea, lipsește un document de referință care să formuleze explicit politicile din domeniu. Cu toate că există numeroase documente care reglementează latura administrativă a gestionării programelor de formare, lipsesc acele documente care să încurajeze politici de evaluare autentică a competențelor beneficiarilor de programe de formare continuă.

- c. Deși programele de formare continuă pentru cadre didactice sunt construite pentru formarea/ dezvoltarea de competențe și aspectele legate de evaluarea cursantului sunt acoperite de documentația de acreditare a programului de formare, în majoritatea situațiilor se realizează mai degrabă o evaluare a cunoștințelor acumulate de cursant decât o evaluare a competențelor formate/dezvoltate prin programul de formare.
- d. Furnizorii de programe acreditate de formare continuă a cadrelor didactice încurajează beneficiarii să evalueze utilitatea programului de formare din propria perspectivă. Sunt situații în care, furnizorii de programe de formare continuă cer directorilor de școală să precizeze cum anume vor monitoriza aplicarea la clasă a celor învățate la cursul de formare dar aceasta nu înseamnă că directorii beneficiarilor monitorizează dacă și cum anume beneficiarul utilizează competențele vizate de stagiul de formare. Lipsa unei culturi a dezvoltării profesionale la nivelul școlilor ne fac să afirmăm că această recomandare este extrem de rar pusă în practică. În general, după evaluarea cursanților furnizorii de formare continuă nu mai urmăresc dacă competențele dezvoltate de curs sunt utilizate de cadrele didactice în context școlar.
- e. Beneficiarii interesați de dezvoltarea competențelor profesionale simt nevoia unei evaluări autentice, au nevoie de îndrumare și feedback în aplicarea celor învățate la clasă.
- f. Lipsa evaluării autentice a competențelor formabililor poate conduce (în situații extreme) la acumularea unui număr de credite profesionale transferabile de către cadre didactice ca urmare a finalizării unor cursuri de formare continuă, fără ca activitatea didactică *de facto* a cadrelor didactice să se amelioreze în vreun fel.

### III. Recomandări

Deși nu este scopul acestei lucrări<sup>10</sup> să formuleze recomandări complexe și exhaustive, unele recomandări se doresc formulate ca o continuare logică a concluziilor de mai sus:

- CNFP ar trebui să elaboreze politici clare prin care să asigure autenticitatea evaluării competențelor dezvoltate în cursul programele de formare continuă;
- Conceptul de evaluare autentică ar trebui ancorat mai bine în sistemul general de evaluare a performanței profesionale a cadrelor didactice;
- Evaluarea autentică ar trebui promovată prin comunicarea directă cu formabilii, prin oferirea de feedback constructiv care să contribuie direct la dezvoltarea profesională a acestora;
- Furnizorilor de formare continuă ar trebui să li se ofere soluții practice și unele modele de realizare a evaluării autentice a competențelor.

---

<sup>10</sup> Pentru un set de recomandări mai complex, vezi publicația *Recomandări vizând politicile de evaluare a competențelor cadrelor didactice formate prin programe de formare continuă. Promovarea evaluării autentice*