

FORMAREA INIȚIALĂ A STUDENTILOR PE BAZĂ DE COMPETENȚE

**Hodăjeu Doina, lector universitar dr.
Universitatea "Constantin Brâncuși"
din Târgu-Jiu**

Una dintre finalitățile formării inițiale a studenților este ca aceștia să stăpânească viitoarele situații profesionale din școli.

Din acest punct de vedere, este firesc să subliniem următoarele principii:

D.P.P.D.: marea didactică inițială a studenților nu reprezintă un scop în sine;

D.P.P.D.: formarea didactică inițială a studenților nu produce rapid și imediat competențele dorite pentru profesionalizare;

D.P.P.D.: formarea didactică inițială este responsabilitatea complexă a tuturor categoriilor de factori educaționali;

D.P.P.D.: formarea didactică inițială impune analiza competențelor câștigate de studenți la nivel organizațional.

I. În cadrul Universității, Departamentul pentru Perfecționarea Personalului Didactic deține misiunea formării la studenți a „puterilor de acțiune socială și profesională”, creatoare și inovatoare la problemele ce se ivesc în profesia didactică, bazate, evident, pe cunoștințe de specialitate de înalt nivel.

Din punct de vedere managerial sau a preocupării pentru eficacitatea și dezvoltarea competențelor se pune problema cunoașterii conceptelor care gravitează în jurul competenței didactice, și pe cât posibil a delimitării lor.

COMPETENCY-BASED INITIAL TRAINING OF STUDENTS

**Hodăjeu Doina, Ph.D., university
lecturer
University "Constantin Brâncuși"
from Târgu-Jiu**

One of the students' initial training goal is that they master the further professional situations in school.

From this point of view, it is natural to underline the following principles:

DPPD initial teacher training of students is not a goal in itself;

DPPD initial teacher training of students does not produce quickly and instantly the looked forward to competences for professionalization;

DPPD initial teacher training is the most complex responsibility of all categories of educational factors;

DPPD initial teacher training imposes an analysis gained by students at organizational level.

I. Within the University, The Department of Teaching Staff Specialization holds the mission to form in students "powers of social and professional action", creative and inovative for the issues that can come in the teaching profession, based, evidently, on high degree of specialty knowledge.

From the managerial point of view or preoccupation for competences efficacy and development it raises the question of knowing the concepts that gravitate around teaching competence and, as far as possible, around

Cele mai cunoscute concepte „periferice” ale competenței sunt: capacitatea¹, performanța² și calificarea³.

Dincolo de aceste expresii curente, în cadrul acțiunilor de formare didactică inițială este necesar să folosim mai riguros anumite elemente ale competenței. Astfel, competența didactică este definită foarte general ca „valorificare a acelor capacități care permit exersarea convenabilă a profesiei didactice” sau „mobilizarea de către un individ într-un context dat a resurselor în vederea realizării performanțelor.

Care sunt capacitățile, resursele, puterile de acțiune socială pe care dorim să le formăm la studenți, în vederea dobândirii competenței didactice?

DPD Resursele proprii studentului: cunoașteri, priceperi, aptitudini, și resursele mediului, care, mobilizate performant, sunt pe cale de a produce competența didactică;

DPD Activarea resurselor într-o situație profesională dată (prin faptul că studentul va ști cum să acționeze într-un câmp de resurse și constrângeri;

DPD Apariția performanței, care asigură recunoașterea și validarea individuală și socială a competenței didactice.

Respectivele caracteristici care favorizează dezvoltarea competenței didactice pot fi reprezentate în schema de mai jos:

their delimitation.

The most known “peripheral concepts” of competences are: capability⁴, performance⁵ and qualification⁶.

Apart from these current expressions, within the action of de initial teaching training it is necessary to use more strictly some elements of competency. So teaching competency is widely defined as „optimizing of those capabilities which permit the favorable training of teaching profession” or „mobilization of an individual within a given context of resources in order to realize performance.”

Which are the capabilities, resources, powers of social action which we want to form in students, in order to gain teaching competency?

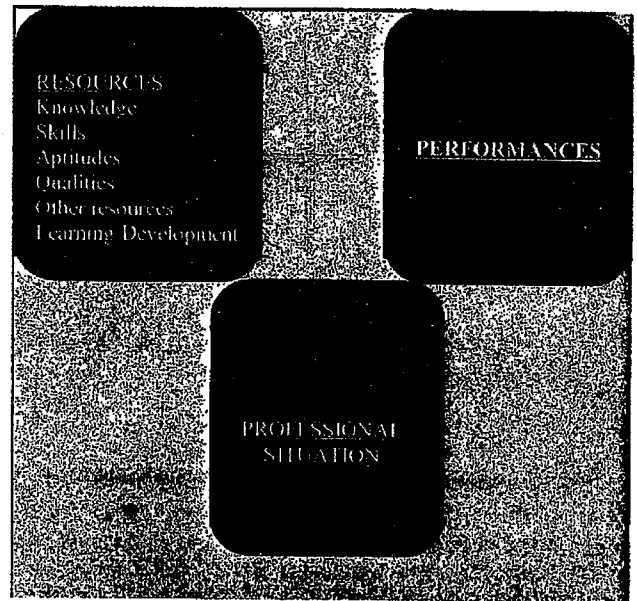
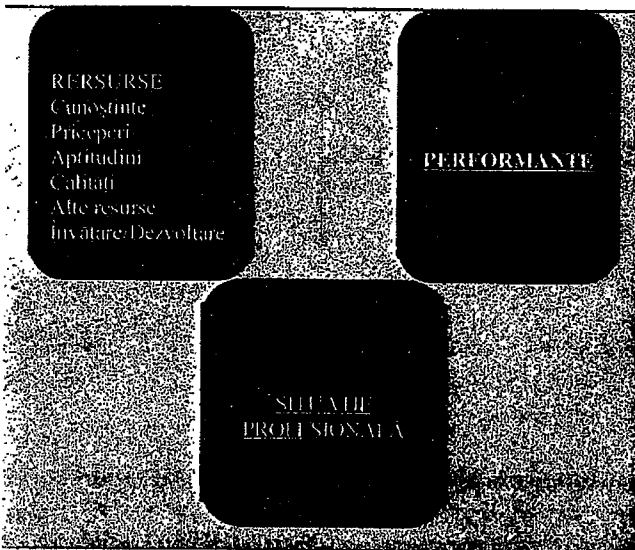
DPD Resources typical of students: knowledge, skills, aptitudes, environment resources, which, being mobilized in an efficient way, are to produce the teaching competence;

DPD Activating resources in a given professional situation (by the fact that the student would know how to act in a field of resources and compulsions)

DPD The appearance of performance, which assures the recognition and assessment of individual and social teaching performance.

The respective characteristics which favors the development of teaching performances can be described in the scheme below:

The scheme stresses the diversity of resources, which, applied in an efficient way to a professional situation, can produce competence



Schema evidențiază diversitatea resurselor, care, aplicabile performant într-o situație profesională, pot produce competențe.

S.

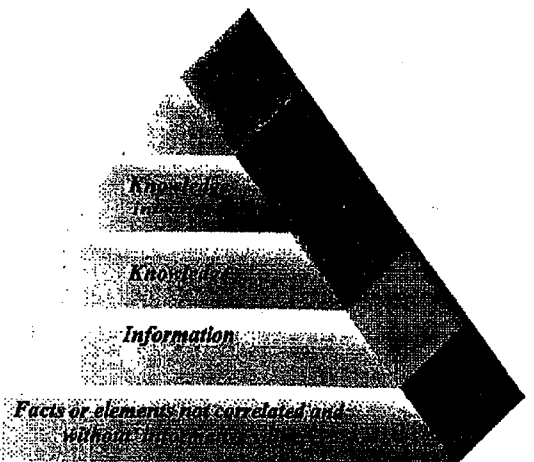
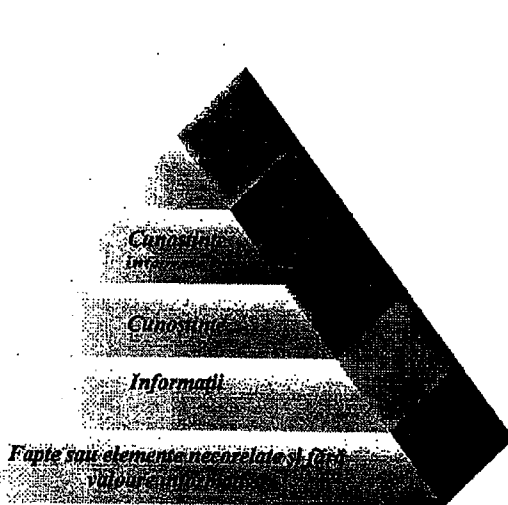
II. „Cunoștințele în folosul competenței”

Din categoria resurselor, cele legate de cunoștințe sunt primordiale. Drept urmare, din punct de vedere managerial, se impune o anumită analiză a cunoștințelor: ce componente dețin, ce pondere au fiecare dintre aceste componente, etc.

Schema următoare sugerează piramida componentelor generale ale competențelor dar și poziția privilegiată a cunoștințelor în raport de obiectivul realizării competențelor:

II. „Knowledge for the good of competency”

In the category of resources, those related to knowledge are the most important. In consequence, from the managerial point of view, it is necessary a certain analysis of knowledge: what components they have, what is the importance of these components, etc. The following scheme suggests the pyramide of competences general components and also the privileged position of knowledge in relation to the objective of achieving these competences:



(După Ch. Bordères și Guy Panisse)

În cadrul acestei construcții, *elementele aflate la bază* nu dețin o utilizare efectivă de către student, dar, mai târziu, ele ar putea deveni resurse strategice importante, cu o mare valoare informativă.

Informațiile implică asocierea, relaționarea elementelor de bază, și acest aspect le asigură valoare, dar numai din momentul în care ele sunt utilizate.

Cunoștințele sunt informații organizate și structurate în jurul unui subiect și integrate unui context. *Cunoștințele* dețin utilitate numai operațională.

Cunoștințele integrate în acțiune ocupă cea mai înaltă poziție și reprezintă elementul cheie al competenței.

Importanța acestei construcții este dată de faptul că organizațiile de tip universitar, aflate într-o mișcare generală de evoluție, sunt din ce în ce mai preocupate de regăsirea modalităților și a practicilor de lucru cu studenții, favorabile dezvoltării competențelor.

Dar în raport de potențial, cunoștințele se diferențiază în:

Cunoștințe explicite, care au putere de transmisie, și pe care studenții le regăsesc în texte didactice, ghiduri, manuale, etc. și care asigură baza minimală de acțiune într-o situație dată.

În schimb, *cunoștințele implicite* sau „*tacite*” nu se regăsesc, ci se dobândesc prin practică, îndemănare, moduri de acțiune adaptate contextului, sau prin alte practici, asigurând transferul de la sistemele puternic formalizate la sistemele adaptative ale studentului la contextele situaționale.

Un aspect mai puțin amintit este dimensiunea colectivă a competenței studenților.

Competența colectivă a studenților nu este suma competențelor individuale. *Competența colectivă* este rezultatul efectiv al „cooperării”, și al unei „sinergii” definită la

(After Ch. Bordères and Guy Panisse)

Within this construction, *the elements at the base* are not used effectively by the student, but later they could become important strategic resources, having a great informative value.

Information implies association, relation of basic elements, and this aspect assures a value, but only in the moment they are used.

Knowledge is information organized and structured around a subject and integrated within a context. *Knowledge* has only operational use.

The knowledge integrated into action holds the higher position and represents the key-element of competency.

The importance of this construction is due to the fact that university-type organizations, being in a general movement of evolution, are more and more preoccupied with the finding of the ways and practices of work with students, favorable for developing competences.

In relation to the strength, the knowledge differentiates into:

Explicite knowledge, which has the power to transmit, and which students can find in teaching texts, guide books, handbooks, etc. and which assures the minimum basis of action in a given situation.

On the other hand, *implicite knowledge or „tacite”* is not found, but is gained through practice, skills, ways of action adapted to the context, or through other practices, assuring the transfer from the strong formalized systems to the student adaptive systems on situational contexts.

A little mentioned aspect is the collective dimension of students' competency. *Students' collective competency* is not the sum of individual competences. Collective competency is the effective result of “cooperation” and of a “synergy” defined at the level of exchanging information and knowledge in a team, group or project.

nivelul schimbului de informații și cunoștințe dintr-o echipă, grupă sau proiect.

Competența colectivă a studenților este valoarea nouă ce trebuie adăugată competențelor individuale: „Competența echipelor nu se poate reduce la competențele individuale care le compun. Ea depinde într-o măsură mai mare de interacțiunile care se stabilesc între competențele indivizilor în experiență, și într-o mobilizarea colectivă.” (Le Boterf). Dacă competența colectivă este o problemă de dezvoltare a resurselor studentului într-o echipă, atunci componentele în jurul cărora se organizează competența colectivă sunt reprezentarea unei probleme operaționale (deficiență sau calitate), obiectiv organizațional, constrângeri, sisteme de referințe, cooperare eficientă între membrii echipei, capacitatea de a negocia „la rece” conflictele, transparența contribuției fiecăruia la performanța colectivă, alegerea modurilor de cooperare, formalizarea și utilizarea rezultatelor, schimburi de practici, etc.

Managementul formării inițiale a studenților se bazează mult pe formarea și dezvoltarea competenței colective. Relația strânsă între managementul formării inițiale a studenților și maximizarea competenței colective trebuie încurajată de către universitate.

Direcțiile pe care se poate afirma această relație strânsă sunt:

DPFD schimburi frecvente între studenți pe diferite planuri organizaționale (sesiuni științifice, comunități de practică, participarea comună, alături de cadrele didactice, la elaborarea și promovarea de proiecte);

DPFD clarificarea motivațiilor și a rezultatelor participării studenților;

DPFD permanentizarea activității unui forum de discuții pe această problemă.

La nivelul competenței colective, este foarte vizibil și faptul că nu profesorul deține rolul exclusiv în formarea și dezvoltarea competențelor studenților, sau că nu se poate încărca numai el cu această responsabilitate. Motivațiile formării și dezvoltării competențelor, mijloacele sau aspectele

Students' collective competency is the new value that must be added to individual competences: „Teams' competences can not be reduced to the individual competences they compose. To a great extent depend on interactions which are established between the individuals' competency in experience and in a collective mobilization” (Le Boterf). If collective competency is an issue of developing student resources in a team, then the components around which is organized collective competency are the representation of an operational issue (deficiency or quality), organizational target, compulsions, reference systems, effective cooperation among the team's members, capability to negotiate „better” the conflicts, the transparency of everyone's efficiency to collective efficiency, choosing of cooperation ways, formalization and use of results, exchanges of practices, etc.

The management of students' initial training is based much more on training and development of collective competency. The close relationship between the management of students' initial training and maximization of collective competency must be encouraged by university.

Directions towards can assert this close relationship are:

DPFD frequent exchanges among students on different organizational planes (scientific sessions, training communities, common participation, along with teaching staff, in drawing up and promotion of projects);

DPFD clarifying motivations and results of students' participation;

DPFD permanentization of the activity of a discussion forum on this issue.

At the level of collective competency, it is obvious the fact that is not the teacher that has the exclusive role in training and development of students' competences, or who only has this responsibility. The motivations of training and developing competences, means or organizational aspects have obviously a collective aspect, in which

organizatorice au clar un aspect colectiv, la care participă toate categoriile de personal didactic, și mediile instituționale interesate: structuri guvernamentale, structuri ale administrației locale, organizații beneficiare a calificării absolvenților, organizații de firme, organizații care gestionează piața forței de muncă, organizații de stat și private beneficiare ale activității de consultanță, alte organisme ale societății civile, fundații de cercetare, fundații cu caracter umanitar.

Dacă profesorii dețin contribuții specifice:

Instituțiile au în schimb următoarele contribuții în formarea, dezvoltarea și gestionarea competențelor studenților:

DPPD stabilirea de orientări și priorități, definirea de modalități operaționale, informarea și consultarea Universității, formularea nevoilor de competențe, evaluarea lor, controlul modului în care competențele sunt valorificate în situațiile profesionale.

DPPD traducerea obiectivelor și orientărilor în sisteme și proceduri operaționale, alegerea celui care va presta programele de formare, validarea programului pedagogic și aprecierea realizării lor.

DPPD completarea curentă a nevoilor de competență a studenților, oferta de sprijin în selecționarea competențelor, propunerea de proiecte de formare.

DPPD organizarea și realizarea prestațiilor de formare, evaluare a capacităților dobândite.

Într-un mod evident, piramida competențelor studenților constituie cea mai solidă bază care asigură coerența și succesul eforturilor Universității și al instituțiilor beneficiare: „Succesul unei organizații (universitare, mai ales) nu depinde numai de capitalul material, ci de capacitatea sa de a stăpâni alte aspecte: valorificarea și nivelul de utilizare a informațiilor, coordonarea de cunoștințe, creația de noi cunoștințe, îmbogățirea lor, validarea, etc.” Informațiile, cunoștințele și competențele constituie „moneda noului mileniu”, iar folosirea lor este

participate all categories of teaching staff and the interested institutional circles: governmental structures, local administrator structures, organizations who benefit of graduates' qualification, organizations of firms, organizations which manage the manpower market, state and private organizations which benefit of consultancy activity, other bodies of civil society, research foundations, humanitarian foundations.

If teachers have specific contributions:

DPPD drawing up of social orders in terms of aims, goals and competences;

DPPD definition and application of pedagogic methods to form competences (requested, real);

DPPD personalization of training spaces,

On the other hand, institutions have the following contributions to training, development and management of students' competences:

DPPD establishing directions and priorities, defining operational ways, informing and consulting University, formulating the need of competences, their assessment, controlling the way in which competencies are optimized in professional situations.

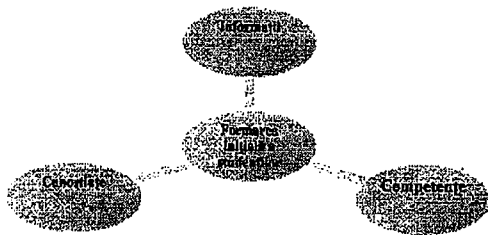
DPPD translations of objectives and directions in operational systems and procedures, choosing that one that will take care of training programs, validation of pedagogic program and the appreciation of their achievement.

DPPD completing the current needs of students' competences, the offer to support in selecting the competences, suggestion of training projects.

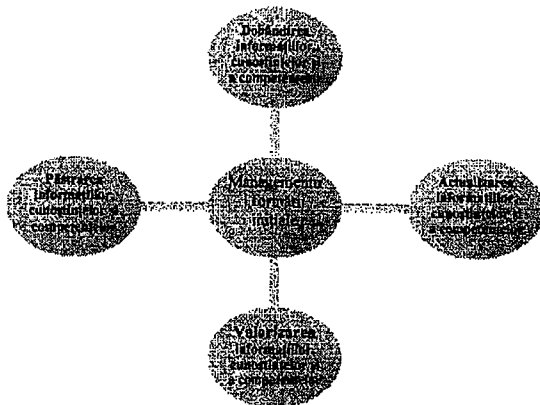
DPPD organization and realization of training services, assessment of gained capabilities.

Evidently, the pyramid of students' competences is the most solid basis which assures coherence and success of University and beneficiary institutions efforts: „The success of an organization (for example an

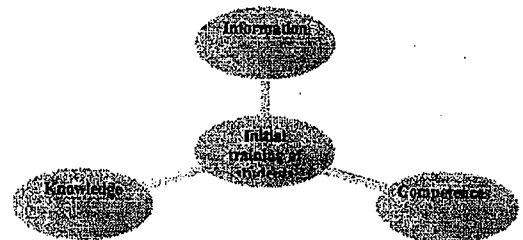
„cheia succesului în era cunoașterii.”
 Informațiile, cunoștințele și competențele
 constituie axele prezente ale managementului
 formării inițiale a studenților:



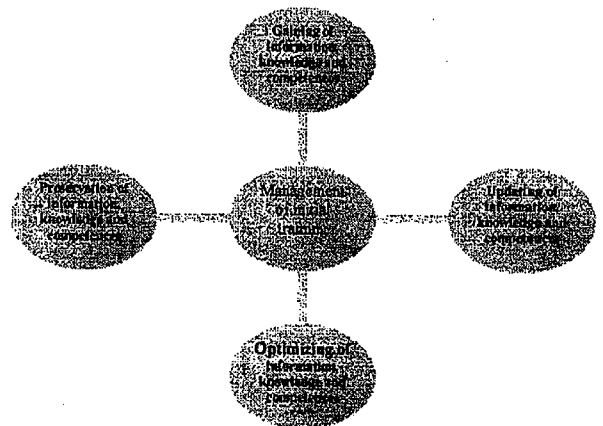
În consecință, abordarea managerială a
 formării inițiale la nivelul Universității
 presupune:



university organisation) does not depend only
 on the material capital, but on its capability to
 handle other aspects: optimizing and the level
 of information use, knowledge coordination,
 creation of new knowledge, its enrichment,
 validation, etc.” Information, knowledge and
 competences form „the new millenium
 currency”, and their use is „the key for succes
 in the age of knowlege.” Information,
 knowledge and competences are the present
 axes of students’ initial training management:



Consequently, the managerial approach of
 initial training at University level implies:



Bibliografie

Antoanesi, L., Dr. Yehia A.I., Abdel-Aal, dr. Mohamend R. El-Tahlawi, Dr. Nabila T.Hassan, Managemntul universitar, Ed. Polirom, 2000, Iași, p.162

Bordères Ch., Panisse Guy, Le management des connaissances au service du développement des compétences

Le Boterf G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Editions d'organisation - 2000

Perrenoud, Ph. *Gestion de l'imprévu*,

Bibliography

Antoanesi, L., Dr. Yehia A.I., Abdel-Aal, dr. Mohamend R. El-Tahlawi, Dr. Nabila T.Hassan, University Management, Ed. Polirom, 2000, Iași, p.162

Bordères Ch., Panisse Guy, Knowledge management for developing competences

Le Boterf G., *Building individual and*

analyse de l'action et construction de compétences. Éducation Permanente, 1999, nr.140, 3, p.123-144. și Samurçay, R. et Pastré, P. (dir.) Le développement des compétences. Analyse du travail et didactique professionnelle, *Éducation Permanente*, 1995, nr.123-2.

Perrenoud, Ph. *Gestion de l'imprévu, analyse de l'action et construction de compétences.* Éducation Permanente, 1999, nr.140, 3, p.123-144. și Dolz, J. și Ollagnier, E. *L'énigme de la compétence en éducation* (fragments), Colecția Raisons Éducatives, p. 45-60, De Boeck (2000), Bruxelles

Perrenoud, Ph. *Gestion de l'imprévu, analyse de l'action et construction de compétences.* Éducation Permanente, 1999, nr.140, 3, p.123-144. și Dugué, E. *Les apports de l'université à la logique compétence. L'exemple des formations en travail social.* Communication à la Biennale de l'Éducation et de la formation (2004).

Tardif, J. *Le transfert de compétences analysé à travers la formation de professionnels.* Meirieu, Ph., Develay, M., Durand, C. și Mariani, Y. (dir.) *Le concept de transfert de connaissance en formation initiale et continue.* Lyon, 1996, CRDP, p. 31-46.

* Cadrul competențelor pentru cadrele didactice

collective competences, Editions d'organisation - 2000

Perrenoud, Ph. *Managing the unexpected, analysis of action and building of competences.* Éducation Permanente, 1999, nr.140, 3, p.123-144. și Samurçay, R. et Pastré, P. (dir.) Development of competences. Analysis of work and professional training, *Éducation Permanente*, 1995, nr.123-2.

Perrenoud, Ph. *Managing the unexpected, analysis of action and building of competences.* Éducation Permanente, 1999, nr.140, 3, p.123-144. și Dolz, J. și Ollagnier, E. *The mystery of competency in education* (fragments), Colecția Raisons Éducatives, p. 45-60, De Boeck (2000), Bruxelles

Perrenoud, Ph. *Managing the unexpected, analysis of action and building of competences.* Éducation Permanente, 1999, nr.140, 3, p.123-144. și Dugué, E. *Contributions of University in competency logics.. Exemple of formation in social work.* Communication à la Biennale de l'Éducation et de la formation (2004).

Tardif, J. *The transfer of competency analyzed through professionals training.* Meirieu, Ph., Develay, M., Durand, C. și Mariani, Y. (dir.) *The concept of knowledge transfer in initial and continuous training.* Lyon, 1996, CRDP, p. 31-46.

* Competences framework for teaching staff

DPPD redactarea de comenzi sociale în termeni de finalități, scopuri și competențe;

DPPD definirea și aplicarea de metode pedagogice de formare a competențelor (cerute, reale);

DPPD personalizarea de spații de formare,

¹ „Ansamblul de dispoziții și dobândiri, constatate la un individ, și formulate în expresia „este capabil să”.

² „Rezultatul obținut de o persoană prin realizarea unei sarcini specifice conform unor reguli prestabilite”. Performanța indică nu capacitatea de a face, ci nivelul de calitate al produsului realizat în raport cu obiectivele operaționale.

³ Aprecierea oficială și legitimată prin care unei persoane îi sunt recunoscute capacitățile pentru exersarea unei profesii, funcții.

⁴ „A group of dispositions and acquisitions, observed at an individual, and formulated in the expression „is able to”.

⁵ „The result obtained by a person through the achievement of a specific task, according to some pre-established rules”. The performance does not indicate the capability to do something, but the quality level of that product accomplished in relation to operational targets.

⁶ The official and legitimate opinion through which are recognized the capabilities of a person to practice a profession, a position.