

Система на съотнасяне

- 1- Нашата цел
- 2- Европейски план, който определя « основните компетенции за обучението и образованието през целия живот »
- 3- Границите в оценяването на основните компетенции
- 4- План на системата
- 5- Шестте области за « оновни компетенции »
- 6- Дейности, в които се използват компетенциите
- 7- Система за оценяване, която може да подбере педагогически материал онлайн за преподавателите

Dominique GODET, Euro Cordiale

1- Нашата цел

В плана по проекта “Нова сертификационна система за „ладежи без квалификация”, ние искаме да развием една система за компетенции и методология за оценяване, която да я придружава и подкрепя.

Системата съставя базова основа за необходимите компетенции, които са необходими за професионалното обучение. Тя не засяга компетенциите, които са строго свързани с професиите, а взема под внимание компетенциите, които се изискват за всяка сфера: *да се общува на езика на страната, в която се намираме, да се подготви една основна математическа култура, да може да се използва компютър, показва стратегии за учене, лични и социални компетенции, да се адаптира към живота в предприятието.* За да улесни работата на оценяващите, за всеки елемент има пояснително упражнение за очакваната компетенция

Системата позволява да се оценят основните компетенции, придобити формално или не от младежа с ниско ниво, с оглед на тяхното утвърждаване.

С цел да се осигури възможно най-широко разпространение в Европа, продуктът съществува на следните езици : немски, български, френски, португалски и английски.

2- Европейски план, който определя “ основните компетенции за обучението и образованието през целия живот ”

Съобщение от Комисията по европейските общности през Ноември 2003¹, което се отнася до задачите от системите за обучение и образование в Европа, установи много важни липси и по-точно факта, че училищното прекъсване остава много разпространено и че близо 20% от младежите не получават основните компетенции, въпреки че “ всички трябва да премине през минимален кръг за придобиване на компетенции, за да може да учи, работи и да се развива в областта на икономиката и образованието.”

Така разбираме важността на основните компетенции за социално приобщаване и работа. Групата от експерти, които работят в комисията, която се занимава с основните компетенции, има за цел да определи и обясни, какви са тези нови компетенции и да уточни как те могат по-добре да се включат в програмите за обучение и поддържане през целия живот. От изключителна полза би било за групите, които се намират в затруднено положение, за учениците със специални нужди (тези с училищен провал) и за възрастните, които се обучават.

Работещата група на Комисията по европейските общности също **определи сфера от осем области за основни компетенции :**

1. Общуване на майчиния език
2. Общуване на чужд език
3. Основни познания по математика, наука и технологиия
4. Цифрови познания
5. Да се научим да учим
6. Междоличностни компетенции, межкултурни и социални компетенции, граждански
7. Духа на предприемачеството
8. Усещане за култура

¹ Commission des communautés européennes (2003). *Communication de la commission, « Education & formation 2010. L'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne*. Bruxelles, 11/11/2003. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2003/com2003_0685fr01.pdf]

Тази работна група добре се е подготвила върху определението за компетенциите : « **Компетенциите** в дадения случай се определят като съвкупност от познания, способности и умения, отговарящи на контекста.»

Уточнява се, че основните компетенции са тези, които присъстват в следващите 3 задачи :

- « Личният растеж и развитие през целия живот (**културни познания**): основните компетенции трябва да могат да се съгласуват с индивидуалните цели, мотивирани от личните интереси и стремежи и от желанието да се продължи обучението през целия живот ;
- Активни граждани и интеграции (**културни познания**) : основните компетенции трябва да дават възможност на активните граждани да се впишат в обществото ;
- Капацитет за професионална сертификация (**човешки капитал**) : « да се позволи на всеки един да получи работа и да се махне от трудовата борса. »² (р. 3)

3- Граници в оценяването на основните компетенции

В този момент е добре да се отбележе, че границите съществуват, в това което се отнася до професионалните компетенции и тези в ТИК. Реално е много трудно да се оценят точно определени компетенции, като компетенциите за подготовка, някои социални компетенции и тези, наречени да се научим да учим. Така това провокира предпазливостта, когато се разглеждат резултатите в тези области, особено тези на *социалните компетенции и да се научим да учи*.

Обаче ние искахме да включим тези области в нашата система. Не в задачата за оценяване на компетенциите “ да се научим да учим” на младежите с цел сертификация (задача, при която лошите резултати не позволяват да се достигне точността в тази област), а в задачата да се привлече вниманието на основателите и преподавателите от една страна, и на младежите, които се обучават от друга, върху важността и разнообразието от стратегии за обучение и решаване на проблеми, както и върху важността на обмислянето на собствените интелектуални възможности. Това отражение върху “ начина да се действа така, за да се постигне една цел” често изисква от основателите да използват техники от по-специфични въпроси. Да може да се обясни как трябва да се действа, за да се разреши даден проблем или да се постигне цел, това е много важно, когато трябва да се постигне нещо от някой, бил той преподавател или ученик. Също е важно познание, когато искаме да разпознаем и утвърдим *придобитите чрез опита познания*.(VAE)³, стъпка, която предполага да можем да описваме опита сии

² Groupe de travail « compétences clés » (2004). *Les compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie. Cadre européen de référence*, novembre 2004. Commission européenne. Direction générale de l'éducation et la culture

[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicframe_fr.pdf]

³ Aubret, J., & Gilbert, P. (1994). *Reconnaissance et validation des acquis*. Paris : PUF.

да можем да анализираме, компетенциите, които са поставени в производението. Отбелязваме, че стъпката, която предвижда да се разпознаят компетенциите, може да се придружава от състав на портфейл на компетенциите(Aubret, 1991).⁴

4- План на системата

За да се изготви системата, различни партньори по проекта подбраха компетенциите, които да се съдържат в следните в системата по следния начин :

- Таблици с компетенции, приспособени за различните страни от асоциация от хора и преценки, приспособени към нашата публика, била тя публика от ниво 1 и 2, според 8-те нива на разделение от СЕСР ⁵ ;
- Резултатите от взаимоотношенията, които имахме с младежите, създателите и отговорниците в предприятията в различните страни, за да опишем съдържанието на обучението, задачите по обучението, методите и средствата по време на заниманията по обучението и начина, по който е водено оценяването.
- Познаването на тези младежи, които ежедневно следват нашите партньори по местата.
- План от 8 основни компетенции, определени от СЕСР ;
- Таблици с компетенции с краен резултат от 4 нива, създадени от нашите партньори по предишни европейски проекти, които са имали възможността да бъдат придружавани от многобройни упражнения, които едновременно да показват, да обясняват с примери и развиват тези компетенции.
- Всички тези елементи, които ни дават информация, ни помагат да приспособим системата на Европейската Комисия до публиката от младежи без квалификация, за която необходимостта от познаване диктува приоритетите.

⁴ Aubret, J. (1991). Rédiger un portefeuille de compétences : se reconnaître pour se faire reconnaître. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20, 1, 89-97.

Aubret, J. (2001). *Portefeuille de compétences. Le portefeuille des acquis de formation et d'expérience*. Fédération Nationale des CIBC/INETOP. Paris : Editions « Qui plus est ».

⁵ Cadre Européen des Certifications Professionnelles pour l'apprentissage tout au long de la vie

5- Шестте области за « основни компетенции »

Системата се разделя на 6 области за основни компетенции. Всяка област участва в таблица за компетенции, подбрана според препоръките за използването ѝ. По-голямата част от компетенциите са показани чрез дейност или упражнение. Тази дейност ще позволи на оценяващият да представи очакваната компетенция и/ или да поиска от кандидата да я изпълни.

1- Общуване на езика на страната, в която се намираме

« Общуването на майчиния език е способността да се изразят и обяснят идеите, мислите, чувствата, фактите и мненията както говоримо, така и писмено (да се слуша, говори, чете и пише) и да владеем лингвистични познания, подходящи и помагачи във всякакви социални и културни ситуации в живота, в обучението и образованието, в работата, в къщи и през свободното време. » (Recommandation, 2006, p. L 394/14)

Нашата публика се състои от много младежи, чиито “майчин език” не е езика, който се говори в страната, където са теб и където искат да се приобщят. От тогава ние предпочитаме да използваме термина « език на страната ». Нашата система позволява да се развива способността за писмено и устно общуване.

2- Математически умения

« Математическо умение е способността да се развиват и прилагат математически правила, за да се решат различни проблеми от заобикалящия ни свят. Стъпвайки на солидни знания при пресмятането, акцентът пада върху разсъждението и действието, както и върху знанието. Математическите умения включват, в различна степен, способността и желанието да се използват математически похвати на мислене (логическо и пространствено мислене) и въпроизвеждане (формули, модели, конструкции, графики/ диаграми » (Recommandation, 2006, p. L 394/15)

Нашата система позволява оценяването на математическите умения да е много точно.

3- Цифрови познания

« Фифровото познание включва безспорна и критична употреба на технологии от областта на информатиката (TSI) в работата, в свободното време и общуването. Предварителното условие е да се владее ТИК : използване на компютъра за получаване, преценяване, подреждане, създаване и обмяна на информация, и за общуване и използване в интернет мрежата възможността за сътрудничество. » (Recommandation, 2006, p. L 394/15)

Нашата система оценява възможностите като поставя младежа в ситуация, в която под вид на игра да изрази компетенциите си, като използва компютъра.

4- Да се научим да учим

« Да се научим да учим е способността да се стремим и следваме едно обучение, да се организираме сами в него, чрез ефективно разпределяне на времето и информацията, по някога индивидуално или групов. Тази компетенция включва да се познават добре собствените методи и нужди за обучение, предложенията които имаме, да можем да преодолеем трудностите, за да подтигнем успешно образование. Тази компетенция предполага учене, разглеждане и разбиране на нови познания и способности , да се търсят и използват съвети. Да се научим да учим кара учениците да разчитат на опита от обучението и живота, за да използват и приложат новите знания и способности в различни ситуации : в къщи, на работа, по време на обучението и образованието. Мотивацията и вярата в собствените си умения са най-важните елементи. » (Recommandation, 2006, p. L 394/16).

Нашата система позволява да се оцени логичното разсъждаване на младежа и различните познавателни стратегии (запомняне, сравняване, класифициране, подреждане, заключаване,...) с помоща на лесни упражнения. Младежът ще бъде помолен да обясни стратегиите си.

5- Лични и социални компетенции

« Тези тук се отнасят до личните, междуличностни и културни отношения и обхващат всички форми за взаимоотношения, преди да бъдат усвоени от даден човек, за да може да участва пълноценно и гравивно в социалния и професионален живот, както и в най-различни асоциации и да може да разрешава евентуални конфликти. Гражданските компетенции позволяват на даден човек да участва пълноценно в живота, благодарение на основните си познания на социалните и политически структури, както и да води активно и демократично социално общуване.» (Recommandation, 2006, p. L 394/16)

Нашата система направи а оценителите таблица, която им позволява да оценят един младеж според самостоятелността, умението да се утвърждава и умението да общува.

6- Приспособяване към живота е предприятието

Тази оценка налага младежът да е изкарал стаж в предприятие. Нашата система тогава ще създаден компетенциите чрез придружители (основатели, преподавател, отговорник по стажа...) които оценяват в следните области : да се опознае предприятието, да се приспособим и да се завършат поставените задачи задоволително.

6- Дейности, в които се използват компетенциите

За да се помогне на оценителя, по-голямата част критериите, които определят една компетенция са извадени от дейност, която ги показва. Става дума за няколко вида начини за оценяване под формата на упражнения или поставяне на ситуации.

Дейностите са взети от **различни източници, създадени в рамките на предишни европейски проекти, от партньорите по този проект :**

- Проектът Леонардо Да Винчи « *900 Упражнения за Професионална Квалификация* » позволява да се изготвят и използват умения в областта на « Общуването на езика на страната, в която се намираме ».
- Проектът Коменски « *Развиване на социалните и познавателни компетенции по друг начин* » създава дейности, които показват областта « Социални и граждански познания », « Да се научим да учим » и « Приспособяване към живота в предприятието ».
- Проектът Леонардо да Винчи « *Педагогически модел за Ечилище втори шанс* »⁶ ни предложи въпросник, от който се вдъхновихме да създадем таблица за оценяване в областта на « Цифровите познания ».

7- Система за оценяване, която може да подбере педагогически материал за преподавателите

Системата по проекта « Нова сертификационна система за младежи без квалификация » може да бъде използвана **като средство за определяне на :** оценителя и младежа заедно разбират придобитите познания и определят компетенциите, които да се развиват. Тези тук ще могат после да бъдат отнесени към предложените упражнения в задачите показани в точка 6.

Всички задачи са налични онлайн. Съществуват на френски, немски, български и английски. Предлагат **преглед на обучението**, ако имате нужда от индивидуални, базирани на многобройни упражнения, разнообразни и пренесени в истинския живот. Те могат да се използват в области за обучение на хора с трудности в обучението и интеграцията.

⁶ Blanchard, S., & Sontag, J.-C. (2006). *Accompagner les jeunes en difficulté dans leur insertion professionnelle. Rapport de synthèse du projet européen Leonardo da Vinci : « Un modèle pédagogique pour une école de la deuxième chance*. Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, 29, rue Aldringen, L-2926 Luxembourg et Institut National du Travail et d'Orientation professionnelle (INETOP/CNAM), 41, rue Gay-Lussac, F-75005 Paris.



Къде да се нямерят средства за обучението, свързани със системата?

« 900 упражнения за Професионална Комуникация »

В сайта : <http://compro.ltjb.lu/>

Налично на FR, DE, EN, BG*

Налично на DVD според Euro Cordiale asbl, erny.plein@education.lu

« Да се развият по друг начин социалните и познавателни компетенции »

В сайта : <http://outils-cognitifs.ltjb.lu/>

Налично на FR, DE, EN, BG*

Други предмети, създадени от нашите партньори :

« Ресторант Венеция »

На FR, DE, EN, PT, LU*

Налично също и на DVD според Euro Cordiale asbl, erny.plein@education.lu

« Добре дошли в Графовил » и « Welcome to Graphoville »

Налично на FR, EN*

В сайта : още в процес на обработка

Налично на DVD според Euro Cordiale asbl, erny.plein@education.lu

* Selon le code européen :

FR : langue française

DE : langue allemande

EN : langue anglaise

PT : langue portugaise

BG : langue bulgare