

Методология на оценяването

1. Кои са тези “младежи без квалификация”?
2. Да се утвърдят придобитите познания чрез опита
3. Отношение на оценителя
4. Свойства за прехвърляне на оценяването
 - 4.1 Контекстът определя употребата
 - 4.2 Как да пренесем оценяването във всяка таблица?

Dominique GODET, Euro cordiale

1- Кои са тези “младежи без квалификация” ?

Публиката, към която ние имаме интерес за този план по проект е съставена от младежи, които излизат от училище без квалификация и които се показват, според случая, в структурите на поелите социална отговорност хора, в центровете за професионална ориентация или още повече в организация за обучение. Названията и формите на тези структури варират от една европейска страна до друга и ние няма да ги изброяваме тук.

Младежите, които срещнахме в процеса на експериментиране на нашия проект, се изправиха пред различни ситуации :

- Някои от тях влизат в организации на определени общности,
- Някои следват обучение във вече познат образователен център,
- Други следват обучение определено от държавата,
- Някои влизат в организации помагащи на безработните,
- А други са още на улицата и не участват в никоя социална структура.

Тези младежи познават едновременно училищните, икономическите и социалните проблеми. Много често те изпитват чувство за малоценност и проявяват големи трудности, когато описват компетенциите си. Ето защо е особено важно да се помогне

на младежите да подредят думите в знания и то по начин, по който да могат да ги използват, за да реализират една задача или да се справят с дадено упражнение.

От тогава се разбира важността на похватите за индивидуални оценявания, които се основават на помощна и обяснителна техника. Тези похвати помагат на младежите да си дадат сметка за техните придобити познания, на техния прогрес и за процедурите, които използват за да реализират една задача. **Тази задача с разясняването е водещ глас за засилване на чувството за компетентност на тези младежи и тяхната мотивация за учене и за реализация.**

2- Да се утвърдят придобитите познания чрез опита

Познанието и прилагането на придобитите познания се използват всъщност за кръг за оценяване. Ние сме вдъхновени от методологичните знания и умения, свързани с тази област.

Пригането на придобитите познания от опита (VAE)¹ “е мярка, позволяваща на всеки човек, независимо от възрастта си, от нивото на обучение, от статута си, да приложи придобитите познания от професионалния си опит, за да получи диплома, титла или сертификат за професионална квалификация, които отговарят на Националния Регистър за Удостоверения за Професионална Квалификация (R.N.C.P.). В по-голямата част от случаите, кандидатът трябва да попълни подробно досие за професионалния си опит и придобитите познания. После той се явява пред жури, което преценява дали да признае всичко или само част в исканата диплома. В случай на частично признаване на придобитите познания, на кандидата му се дават съвети, за да получи всичко в една диплома.”²

Всяка молба за обучение и за прилагане на придобитите професионални и лични познания се записват в личен план на човека. Различни техники или процедури могат да бъдат използвани, за да се определят придобитите познания и компетенции на даден човек. Използването на нашата система за определяне на компетенции налага свързването на 2 метода :

а) Наблюдаване на поведението и реакциите в реална или измислена ситуация.

¹ En France, la VAE est un droit individuel, institué par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, pour que toute personne engagée dans la vie active ou citoyenne, puisse demander la reconnaissance de ses acquis pour valider un diplôme sans participer à la formation qui y prépare. La VAE est inscrite au code du travail. Elle est reconnue comme 4^{ème} voie de certification au même titre que la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage.

² [<http://www.education.gouv.fr/cid1106/fonctionnement-de-la-v.a.e.html>]

Ако младежът е на обучение или на стаж, наблюдаването на този човек може да се прави директно в социални и професионални реални ситуации. Оценяването е идеално съгласувано с възрастните, които придружават кандидата : преподавател, управител на предприятието, отговорник за стажа, социален сътрудник, психолог, ...

Но нашата система също предлага и възможността кандидата да се постави в измислена ситуация : поставянето в ситуация и упражненията помагат на оценяващия да определи компетенциите на младежа.

Във всички случаи, критериите за оценяването, които фигурират в системата във вид на таблици ще са представени на младежа в приемлив на него език. Важно е той да знае предварително върху какво ще бъде оценяван.

Така младежът трябва да бъде подробно запознат с начина на оценяването, в рамките на ясен педагогически договор, който определя :

- **Задачите за оценяване** : например, да се преценят компетенциите на младежа, с цел да ги разпознае и приложи ; да се определят разликите между неговото ниво и нивото на проекта, по който ще се обучава...;
- **Задачите на преподавателя** : преподавателят помага на младежа да се подготви за оценяването, той помага на младежа с обяснения и по този начин младежът се справя с дадено упражнение или трудност, която е срещнал в процеса на усъществуването на една задача ;
- **И задачите на младежа** : младежът опознава процедурата по оценяването като се запознава с целите, това което го мотивира да си помогне, и да търси начини по които да разреши даден проблем или да реализира задача, за да може да напредва.

b) Информационният сворник, който съдържа личните резултати на заинтересования.

Ако младежът поиска признаване на компетенциите си извън обстоятката при която се е обучавал, оценяването се извършва от преподавател, който е ангажиран с това.

Най-често, заинтересованите изпитват затруднения с точното описване на собствените си компетенции. За да се улесни и подкрепи тяхното описание, трябва да се въведе използване на помощници или техника за обяснение. Така може да се прибегне до форми с помощни срукттури, които могат да са насочени към помощна техника Vermersch (Vermersch & Maurel, 1997)³.

³ Vermersch, P., & Maurel, M. (1997). *Pratiques de l'entretien d'explicitation*. Paris : Editions Sociales de France.

3- Отношение на оценителя

Главната цел на оценителя трябва да бъде да помага на ученика да се доверява на своите качества и постижения, за да му помогне да развие усещането си за компетентност и полезност.⁴

Философията на оценяването, която води практиките, за които ние си даваме сметка, се вдъхновява от :

- Свхащанията за обучението, които са развити в рамките на социалната теория на Алберт Бандура (Bandura, 2003, 2004 ; Carré, 2004)⁵ ;
- И крайните цели, към които се стремим в рамките на процедурите за утвърждаване на придобитите познания в опита (Liétard, 1999 ; Farzad & Paivandi, 2000)⁶.

Тази философия на оценяването включва следните отношение, от гледна точка на оценяващия :

- **Да се информира кандидата и да присъедни към процеса за оценяване :**
 - Да се обясни на кандидата мутивациите за неговото оценяване
 - Да се информира за естеството от упражнения, върху които ще се оценява
 - Да му се обясни как тези оценки ще се подобрят
- **Да се вземат под внимание положението и нивото на кандидата :**

Добре е да се направят причините за оценяване, колкото се може по-безпристрастни към кандидатите, които се различават един от друг по пол, етническа и културна принадлежност или които страдат от социокултурно изостаналост. За това е важно :

 - Да се уверим, че лицата могат да четат, че те разбират какво се иска от тях, че могат да дадат отговора, че могат да преминат към следващия въпрос
 - Да се дадат примери, да се променя ситуацията, да се обяснява по друг начин...

⁴ Albert Bandura souligne l'importance des sentiments de compétences (ou d'efficacité) chez les apprenants : le fait qu'ils se sentent capables de réussir dans un domaine donné dynamise leurs comportements d'apprentissage dans ce domaine. Ces sentiments de compétences ou d'efficacité se développent notamment suite aux expériences qui ont abouti à une réussite (à la condition de sentir qu'on est pour quelque chose dans cette réussite), et suite aux opportunités d'apprentissage au cours desquelles nous avons pu observer une personne qui effectue des tâches qu'elle exécute parfaitement.

⁵ Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : Mardage.
Bandura, A. (2004). « J'y arriverai : le sentiment d'efficacité personnelle. *Sciences Humaines*, 148, 42-45.
Carré, P. (Dir.) (2004). *De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle. Autour de l'œuvre d'Albert Bandura*. Savoirs-revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes. Hors-Série. Paris : L'Harmattan.

⁶ Liétard, B. (1999). La reconnaissance des acquis, un nouvel espace de formation ? In P. Carré & P. Caspar (dir.), *Traité des sciences et des techniques de la formation* (pp. 453-469). Paris : Dunod.
Farzad, M., & Paivandi, S. (2000). *Reconnaissance et validation des acquis en formation*. Paris : Anthropos.

- **Да сеслуша внимателно :**
 - Да се слуша, преформулира, да се разиграват диалози
 - Да се изгради позитивно отношение, което да окуражава
- **Да се поддържа материалната база :** тихо и светло място, с материали на разположение,
- **Да се организира време за преговор,** за да може ученикът да се подготви за резултатите на прехвърлянето си.
 - Воденето на разговори между оценяващия и ученика е невъзможно. Ако ученикът срещне трудности с изразяването си заради културния си произход, трябва да се помисли над начините за приспособяването му, при нужда да се подърси “преводач”, приятел, член от семейството му, близък...
 - Да се използва цялата помощ и разбираем език, които да помогнат на ученика в разбирането на посланието

4- Свойства за прехвърляне на оценяването

В този ред се съгласяваме с факта, че всяко оценяване е комплексна стъпка, в която трябва да се вземе под внимание три големи параметри (разнообразието на ситуациите, в които се провежда оценяването, особеността на хората, към които се отнася, особеностите на оценяващите), свойствата, предложени тук, не трябва да бъдат считани за предначертана схема, а за открити възможности.

Професионалистите в упражнението в създаването на връзки по проекта са изпробвали системата и това са техните възможности, съсредоточени в часовете по разговор, които ние представяме тук.

4.1 Контекстът определя употребата

Системата е средство за оценяване, което може да се използва преди, по време или след обучението. Може също да се срещне кандидат, който желае да провери компетенциите си без да има за цел да минава през обучение. Според контекста, формите за използване варират.

- **Ако оценяването се извърши преди запозването на обучението или ако оценяването има за цел да се получи резултат без преминаване през обучение,** то ще има вид на мотивиран разговор, който ще се базира на системата. Оценителят ще води разговора, за да може да подчертае в различни таблици, компетенциите които вече се притежават от младежа. Ако е необходимо да се провери по-точно владенето на по-специфична компетенция,

оценителят ще предложи на младежа да мине през един или няколко упражнения, които показват тази компетенция.

- **Ако оценяването се извършва по време на обучението**, то ще позволи на кандидата и на придружителя му да получат оценка върху придобитите си познания и компетенции които ще се развиват още. То се извършва под формата на положителен разговор, който има за цел :
 - Да се разберат придобитите ми познания,
 - Да се разбере, това което не е ясно,
 - Да се уточнят целите, които трябва да се достигнат.
- **Ако оценяването се извършва в края на обучението**, то има за цел да потвърди придобитите познания от младежа по време на обучението. Тази оценка ще му позволи :
 - Да достигне до следващо обучение,
 - Да се представи пред ръководител с документ, показващ компетенциите му.

В случай че, оценяването ще се извършва от един от лицата, които са придружавали младежа по време на неговото обучение : това са главният преподавател, отговорника по стаж, управителя в предприятие, възпитател, психолог, социален асистент, ...

Оценяването също може да бъде осъществено от екипа придружаващи, които които взаимно оформят оценката за придобитите познания на младежа. Според контекста и типа на оценената компетенция, този тук ще бъде приет в процеса на оценяване.

Във всички случаи, упражненията, които са определени за всеки етап от стълбицата на компетенциите, ще помогне на оценителите и на младежа да си даде ясна представа за очакваната компетенция.

4.2 Как да пренесем оценяването във всяка таблица ?

Както вече видяхме, условията за изпитване вирират според контекста, според преследваната цел и също според областта, в която се оценява. Някои таблици представляват упражнения, които кандидатът сам решава, а други изискват присъствието на оценяващия, който изяснява някои неща. А има и други, които са помагат за обяснителния разговор, който оценителят води с кандидата. Що се отнася до таблиците, които имат връзка със социалното поведение, те предварително налагат директно наблюдаване на кандидата (в клас, в обучението, в предприятието).

Описанието, което следи точно за всяка таблица условията за оценяване, определеното време, приложението на наученото, ролята на оценяващия и справочниците за утвърждаване на всяка компетенция.

Тази информация се намира също и над всяка таблица, която може да изтеглите от сайта.

| Условия за оценяване | Времетраене | Приложения | Роля на оценителя | Справочници за утвърждаване |
|---|---|--|--|--|
| 1- Да се общува на езика на страната | | | | |
| Овластяване на езика на страната. | 1ч и 30мин. | Индивидуална работа върху упражненията. Възможност да минат повече кандидати по едно и също време. | Ако има нужда да се прочет условията и съдържанието. | В случай на оценяване в края на обучението, ще може да се смята, че ако ученика има най-малко половината верни отговори, ще получи утвърждаване на модула. |
| 2- Математически познания | | | | |
| Овластяване на начините за калкулация и възможност за използване на елементарни техники. | 1ч.максимум | Индивидуална работа върху упражненията. Възможност да минат повече кандидати по едно и също време. | Ако има нужда да се прочет условията и съдържанието. | В случай на оценяване в края на обучението, ще може да се смята, че ако ученика има най-малко половината верни отговори, ще получи утвърждаване на модула. |
| 3- Цифрови познания | | | | |
| Вече е използвал компютър. | 50 до 60 мин. | Самостоятелна работа, под надзора на оценяващия. | Кандидатът ще бъде поставен в дадена ситуация. Преподавателят/ изпитващият ще поставят конкретни задачи, които да се изпълнят по време на часа: копиране, рязане, поставяне, отваряне на поща, регистрация в страница и т.н. | Решението за даване на модула се взема от оценителя. <i>Внимание!!!</i> В този предмет, езиковите умения не влияят върху резултатите. |
| 4- Да се научим да учим | | | | |
| Да можем да разрешаваме простички задачи без да е необходимо да четем условията. Кандидатът ще бъде призован да обясни своите лични стратегии за обучение и ги демонстрира. | Много относително, защото зависи от капацитета на кандидата да се справи със задачата си и да я | Самостоятелна работа, под надзора на оценяващия. | Ако има нужда се обясня упражнението. Да се покани кандидата да реши упражнението и после да обясни стратегията, която е използвал. Да се уважава ритъма на | Да не се взема под внимание бързината. В случай на оценяване в края на обучението, ще може да се смята, че ако ученика има най-малко половината верни отговори, ще получи утвърждаване на модула. |

| | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|--|
| | обясни. | | кандидата. | |
| 5- Лични и социални умения | | | | |
| Да имаме възможността да наблюдаваме кандидата в реална, в която да използва социалните си умения, представени в тази таблица. | Зависи от преценката на оценяващите. | Изцяло самостоятелна работа. Разговор воден от преподавателя с кандидата. (Илюстрираните упражнения помагат на преподавателя да намери ситуациите за разучаване с кандидата по време на разговора) и/ или База за екипен разговор с придружителите. (Илюстрираните упражнения помагат на оценителя да представи желаната компетенция.) | Да имаме възможност да наблюдаваме кандидата в реална ситуация. Да се доведе разговора до положителен резултат с младежа и/ или с екипа, който го придружава | Изискванията са различни, според момента на оценяване : в началото на обучението, по време или в края на обучението или извън него. Решението за вземането на модула се взема от оценяващия и/ или от придружаващия екип. |
| 6- Приспособяване към живота в предприятието | | | | |
| Кандидатът трябва да прекара в предприятието минимум 15 дена. Вероятно е сключен договор за стаж на кандидата. Той ще определи целите към които се стреми. Те се определят от преподавателя/ оценителя и управителя на предприятието. | Зависи от преценката на оценяващите. | Тази таблица е направена от съвместната работа на управителя на предприятието и реферанта на обучението. Тя може да се прави в присъствие на засягащия го ученик. | Да имаме възможност да наблюдаваме кандидата в реална ситуация. Да се проведе положителен разговор с кандидата. | Изискванията са различни, според момента на оценяване : в началото на обучението, по време или в края на обучението или извън него. Решението за вземането на модула се взема от оценяващия и/ или от придружаващия екип |