

MIJLOACELE DE INSTRUIRE ȘI COMPETENȚA REPREZENTAȚIONALĂ

Valeriu CABAC, dr., prof. univ.,
 Facultatea de Științe Reale, Economice și ale Mediului,
 Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Abstract: *The communication uses the definition „dual” of competence, proposed by G. Le Boterf and the use of two terms is proposed: competence-resource and competence-process. It is demonstrated that for the forming and development of these competences the main means of training remain texts and situations.*

Keywords: *potential to perform, competence, actual performance, competency, dual definition, competence as a resource, competence as a process, representative competence.*

Cercetările referitoare la noțiunea „competență”, realizate în ultimii ani, s-au concentrat asupra descifrării semnificațiilor de adâncime a acestei noțiuni. Analiza multiplelor definiții ale competenței permite a le clasifica în două categorii mari:

- definiții care evidențiază/favorizează aspectul „static” al competenței, care descriu competența drept un *potențial de acțiune*. Definițiile respective încep în felul următor: Competența este un ansamblu/un set de cunoștințe, abilități și atitudini...;
- definiții care evidențiază/favorizează aspectul „dinamic” al competenței, care descriu competența drept un *proces de tratare* a situațiilor complexe/de realizare a sarcinilor complexe. Aceste definiții încep, drept regulă, cu cuvintele: Competența este punerea în aplicare de către o persoană plasată într-o situație complexă a unui set diversificat de resurse....

A alege una din aceste definiții pentru noțiunea de competență s-a dovedit a fi imposibil: niciuna din cele două definiții, luată aparte, nu este satisfăcătoare. Ce-i de făcut?

Amintim că în alte domenii ale științei există noțiuni care au o natură dublă. De exemplu, în fizică lumina are proprietăți ondulatorii, dar și proprietăți corpusculare (lumina – undă, lumina – particulă). Prin urmare, pentru a defini corect noțiunea de lumină, este necesară o definiție „duală”. Specialistul francez Guy Le Boterf a propus o definiție „duală” a competenței [1]. Vom explicita ideea cercetătorului amintit.

A prelungi căutarea unei definiții a competenței, cu care ar fi de acord toți specialiștii, este contraproductiv. Cu atât mai mult că acești specialiști activează în domenii conexe, dar diferite: resurse umane (angajare) sau învățământ (formare). De aceea vom porni de la căutarea răspunsului la o altă întrebare: ce înseamnă a fi competent? Pentru a răspunde la această întrebare vom diferenția noțiunile: a fi competent și a avea competențe.

„A fi competent” înseamnă a ști cum să acționezi, adică să pui în aplicare o practică profesională pertinentă pentru a trata o situație prin mobilizarea unei combinații adecvate/ potrivite de resurse interne (sau personale) și externe (baze de date, persoane etc.).

„A avea competențe” înseamnă a avea resurse (cunoștințe, abilități, atitudini) pentru a acționa competent. Atragem atenția asupra faptului că „a avea competențe” nu semnifică „a fi competent”. „A avea competențe” este o condiție necesară, nu și suficientă pentru „a fi competent”.

Din cele relatate se poate de acum formula o concluzie importantă: competența unui individ se situează *atât în modul său de acțiune, cât și în resursele* pe care el le selectează și le mobilizează pentru a acționa. Într-adevăr, persoana care îndeplinește o sarcină profesională la locul de muncă sau elevul care rezolvă o problemă la lecție se concentrează când asupra resurselor (conținutul instrucțiunii de lucru, algoritmul de rezolvare a problemei), când asupra acțiunilor care conduc la executarea cu succes a sarcinii/rezolvarea problemei.

Se propune o definiție „duală” a competenței.

De pe poziția „a avea competențe”, *competența este o resursă* sau o combinație de resurse ale elevului/studentului, mobilizabile pentru a acționa în situații complexe de învățare sau situații complexe reale.

De pe poziția „a fi competent”, *competența este un proces* orientat spre tratarea cu succes a unei situații complexe prin mobilizarea unui ansamblu diversificat de resurse.

Ambele „fațete” ale competenței sunt importante: fără resurse procesul nu poate fi realizat; resursele care nu sunt mobilizate, utilizate devin „moarte”. Totodată, resursele și punerea lor în aplicare (procesul) sunt lucruri ce pot fi învățate (un specialist francez din domeniul resurselor umane afirmă că „învățarea este calea regală de dobândire a competențelor”).

Acceptarea definiției „duale” impune utilizarea a doi termeni care se referă la abordarea prin competențe. Propunem de a utiliza termenul „competență-resursă” pentru a numi acel aspect al competenței care se referă la resurse și termenul „competență-proces” pentru a numi aspectul competenței care se referă la acțiuni. Utilizarea a doi termeni, care se referă la noțiunea de competență, nu trebuie privită drept ceva excepțional. Analiza termenilor referitori la abordarea prin competențe în diferite limbi permite să stabilim că în limba engleză sunt utilizați doi termeni: competence și competency. Deși cei doi termeni sunt utilizați în literatura de specialitate ca termeni interschimbabili, unii specialiști în limba engleză atrag atenția la diferențele subtile între semnificația celor doi termeni. Astfel, „competence” semnifică „potential to perform” (potențial de a realiza o performanță), iar „competency” semnifică „actual performance” (performanță actuală) [2]. Se poate observa că termenul englez „competence” este aproape de ceea ce a fost numit mai sus „competență-resursă”, iar termenul „competency” – de „competență-proces”.

Cercetătorul J. Kenworthy [3] propune următoarele semnificații pentru cei doi termeni englezi:

„competence” – o abilitate și standardul de performanță;

„competency” – comportamentul prin care este atinsă performanța.

Altfel spus, „competence” descrie ceea ce fac oamenii, iar „competency” descriu modul în care oamenii o fac.

Așadar, cadrul didactic, care intenționează cu adevărat să formeze și să dezvolte la discipolii săi competențe reale, trebuie să îi „înarmeze” cu resursele necesare (aspectul „competență-resursă”), apoi să-i învețe a utiliza aceste resurse în situații complexe (aspectul „competență-proces”).

Mijlocul principal de instruire la formarea aspectului „competență-sursă” sunt textele, inclusiv cele care pot avea o structură neliniară (hypertextul). Vom numi *text* orice secvență discursivă orală sau scrisă pe care utilizatorii o receptează, o produc sau o schimbă între ei. În consecință, un act de comunicare nu poate exista fără text [4, p. 52]. Comunicarea eficientă depinde enorm de *înțelegerea textelor*. Elevul asimilează conținuturile tocmai datorită faptului că profesorul, folosind suporturi didactice, diferite texte, propunând diferite sarcini didactice, declanșează și menține la el procesul de înțelegere. Înțelegerea este un proces important în viața oricărei persoane. Învățându-l pe instruit să înțeleagă, profesorul nu numai îi asigură succesul în activitatea de învățare, dar îi oferă posibilitatea unor acțiuni reușite în alte situații din viață.

Din altă perspectivă, formarea, dezvoltarea și demonstrarea competenței-proces este posibilă numai în *situații*. O situație se definește ca un ansamblu de circumstanțe în care se află o persoană. Situația este văzută însă de către persoană așa precum o percepe, o înțelege și o problematizează ea însăși. O situație este o construcție ce depinde de posibilitățile, acțiunile și intențiile persoanei în contextul în care se află [5]. Astfel, situația nu există de sine stătător, persoana însăși generează în parte situația în care se află. Vom considera în continuare că situația reprezintă o entitate dinamică, construită de persoana plasată în circumstanțele date. Persoana plasată în situație o percepe și o înțelege în felul său, în funcție de experiența anterioară și de resursele pe care le deține. În consecință, persoana va acționa, va trata situația în funcție de reprezentarea care și-a creat-o despre această situație. Competența formată la persoană (schema de acțiune creată sau modificată) poate fi numită competență *reprezentatională*.

Concluzie: la formarea și dezvoltarea competențelor cadrul didactic va utiliza un șir de mijloace de instruire. Însă mijloacele principale rămân textele (pentru competențe-resurse) și situațiile (pentru competențe-procese).

Bibliografie:

1. Le BOTERF, G. *Développer et mettre en œuvre la compétence. Comment investir dans le professionnalisme et les compétences*. Paris: Eyrolles, 2018. 291 p.
2. LIONS, E. Competence v competency. [online] [citată 1.10.2019]. Disponibil: http://www.proz.com/kudoz/English/lingvistics/1132142-competence_v_competency.html
3. Kenworthy, J. Competence and Competency - Part 1, Distinction. [online] [citată 1.10.2019]. Disponibil: <https://ezinearticles.com/?Competence-and-Competency---Part-1,-Distinction& id =1854825>

4. Cadrul European Comun de Referință pentru Limbi: Învățare, Predare, Evaluare. Strasbourg: diviziunea Politici Lingvistice, 2003. 204 p.
5. MASCIOTRA, D. *Un curriculum par compétences en formation des adultes: l'entrée par les situations*. 2013. [online] [citată 11.05. 2018]. Disponibil: <https://www.researchgate.net/publication/235901626>