

STUDIUL EXPERIMENTAL PRIVIND FORMAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE LA VIITOARELE CADRE DIDACTICE

Tatiana REPIDA, Iana PERCIULEAC

Catedra Științe ale Educației

On envisage la formation des compétences de management et de communication chez les futurs enseignants pour mieux les intégrer dans le domaine socio-professionnel.

La formation des compétences de management et de communication sera plus efficace si on utilise la méthode de problématisation.

Competențele profesionale ale viitoarelor cadre didactice constituie un punct de reper pentru întreaga activitate pedagogică profesională ulterioară. În cadrul cercetării noastre am considerat oportun să ne focalizăm, în special, asupra modelării și dezvoltării competenței manageriale și comunicaționale, deoarece aceste două competențe reprezintă temelia nu numai a unei integrări socioprofesionale de succes, ci și a unei creșteri personale multilaterale. *Pentru a contribui la dezvoltarea acestor două competențe, am utilizat una dintre cele mai potrivite, din punct de vedere metodologic, metode de instruire, și anume, problematizarea.* Astfel, instruirea problematizată a devenit strategia didactică de dezvoltare a competențelor comunicative și manageriale în contextul învățării universitare.

Am fost motivați să cercetăm aprofundat acest areal științific, deoarece la etapa actuală competențele au devenit importante nu numai pentru fiecare individ în parte, ci și pentru întreaga societate în general. Tot mai des competențele dobândesc noi roluri în procesul de angajare a specialiștilor din diferite domenii, tot mai multe ore informative sunt dedicate acestor concepte pretutindeni și tot mai mare importanță dobândesc ele în viața fiecăruia dintre noi. Cu toate acestea, modalitatea de formare a acestor competențe nu a fost pe deplin elucidată, în special prin intermediul diverselor metode sau tehnici didactice.

În cadrul cercetării noastre, am încercat să pornim de la supoziția că viitoarele cadre didactice posedă anumite competențe generale și în special profesionale. Unele dintre acestea, și cele mai indispensabile, în opinia noastră, din perspectiva interacțiunii interpersonale, sunt competența managerială și competența comunicațională, și anume ele vor fi supuse intervenției pedagogice. Astfel, ipoteza de cercetare de care ne-am ghidat a fost următoarea: presupunem că competențele profesionale, manageriale și comunicaționale ale viitoarelor cadre didactice vor fi dezvoltate dacă va fi utilizată metoda problematizării în procesul de instruire. Totodată, am presupus că pentru a atinge obiectivele propuse, este necesară respectarea anumitelor cerințe de aplicare a instruirii problematizate în cadrul activităților didactice. Una dintre aceste condiții o reprezintă viziunea personală a studenților față de potențialul formativ al metodei problematizării în dezvoltarea competenței manageriale și comunicaționale.

Cercetarea noastră am realizat-o în cadrul Universității de Stat din Moldova, Facultatea de Fizică și Matematică. Lotul experimental a fost alcătuit din 42 de studenți de la specialitățile *Energie netradițională și Tehnologii informaționale*, anul III de studiu. Studenții aveau vârsta cuprinsă între 21 și 24 de ani, fiind divizați în trei grupe. Majoritatea studenților nu aveau alte studii universitare anterioare.

Obiectivele experimentului

În cadrul cercetării noastre am fost ghidați de ipoteza experimentală prin care am presupus că procesul de formare a competențelor profesionale la viitoarele cadre didactice va fi eficient în cazul în care va fi utilizată problematizarea, fiind asigurate condițiile necesare implementării metodei date și determinate dimensiunile competențelor profesionale. Totodată, în cadrul cercetării ne-am propus câteva obiective:

1. Elaborarea instrumentului de măsurare a nivelului de dezvoltare a competenței comunicative și manageriale;
2. Elaborarea situațiilor-problemă și a sarcinilor problematizate;
3. Analiza viziunii studenților față de potențialul formativ al metodei problematizării în dezvoltarea competenței comunicative și manageriale;

4. Elaborarea proiectelor didactice problematizate;
5. Analiza cantitativă și calitativă a rezultatelor etapei de formare.

Scopul experimentului de constatare a fost determinarea nivelului de posedare de către studenți a competenței comunicative și manageriale. Experimentul de formare a avut drept scop verificarea, pe cale experimentală, a impactului instruirii problematizate asupra formării și dezvoltării competenței manageriale și comunicaționale.

Conținutul experimentului

Investigația pedagogică am desfășurat-o în două etape: etapa de constatare și etapa de formare.

Experimentul de constatare

În cadrul experimentului de constatare, pentru a cerceta veridicitatea ipotezei experimentale, și anume, dacă procesul de formare a competențelor profesionale la viitoarele cadre didactice va fi eficient în cazul în care va fi utilizată problematizarea, fiind asigurate condițiile necesare implementării metodei date și determinate dimensiunile competențelor profesionale, a fost necesar să elaborăm un chestionar pentru măsurarea nivelului inițial de dezvoltare a competențelor manageriale și comunicaționale. Instrumentul de cercetare, chestionarul de măsurare a nivelului de dezvoltare a competențelor comunicative și manageriale (forma A), l-am elaborat în două accepțiuni, pentru a fi aplicate inițial etapei de constatare și la finalul etapei experimentului formativ. El este alcătuit din paisprezece întrebări cu răspuns închis, șapte dintre care evidențiază nivelul de dezvoltare a competenței comunicaționale și următoarele șapte - nivelul de dezvoltare a competenței manageriale. Fiecare răspuns al fiecărui item este echivalat cu un calificativ numeric, respectiv cu cifrele: 0, 1, 2, 3.

Rezultatele obținute de către studenți sunt divizate în trei calificative de dezvoltare a competențelor, și anume: nivelul inferior, nivelul mediu și nivelul avansat. Fiecare nivel presupune posedarea unei anumite însușiri de caracteristici care exprimă nivelul de dezvoltare a competenței date. Pentru competența comunicațională, descriptorii fiecărui nivel sunt următorii (tab.1):

Tabelul 1

Nivelurile de evaluare a competenței comunicative

Nivel	Descriptori
Inferior	Posedă un minimum de cuvinte și expresii uzuale din text; cu greu stabilește contact cu grupul de lucru; nu poate expune punctul de vedere; nu poate argumenta; este lipsit de inițiativă în luarea deciziilor; îi lipsește siguranța în forțele proprii.
Mediu	Stăpânește un vocabular suficient pentru a se exprima pe marginea problemei; comite greșeli neînsemnate; pronunță clar, intonație firească, știe să coopereze cu grupul de lucru; își expune punctul de vedere; parțial argumentează cele expuse; este dispus să accepte comportamente și opinii opuse.
Avansat	Stăpânește un vast repertoriu lexical de expresii ce-i permit să argumenteze și să interpreteze conținutul textului; posedă un nivel înalt de corectitudine gramaticală; accentul exprimă diferite nuanțe de sens; este un bun mediator în relațiile cu grupul de lucru; trage concluzii pe marginea subiectului pus în discuție; este dispus să acorde ajutor în diverse situații.

Pentru competența managerială, descriptorii fiecărui nivel sunt următorii (tab.2):

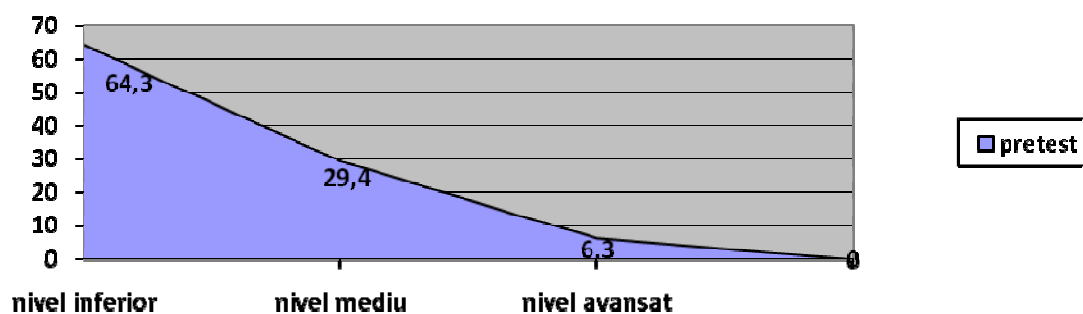
Tabelul 2

Nivelurile de evaluare a competenței manageriale

Nivel	Descriptori
Inferior	Nu-și planifică activitatea, întâmpină greutăți de relaționare cu colegii, are deseori nevoie de indicații, nu este motivat să se implice în activitate, cu greu își coordonează activitățile.
Mediu	Își planifică activitatea și timpul liber, relaționează cu marea majoritate a colegilor, își coordonează activitățile și reușește deseori să le îmbine, are nevoie de indicații și sprijinul altora, necesită atât motivare externă, cât și internă.
Avansat	Își planifică bine activitatea, comunică colegial cu fiecare, este bine integrat în cadrul grupului, nu întâmpină dificultăți de comunicare, posedă motivație extrinsecă, își poate organiza activitatea atât proprie, cât și a altor persoane, posedă calități de lider.

În cadrul etapei de constatare, am încercat să investigăm care este nivelul de posedare a competenței manageriale și comunicaționale de către fiecare student. Cu acest scop, am aplicat chestionarul (Forma A) elaborat și am observat următoarele rezultate pentru competența managerială (hist.1):

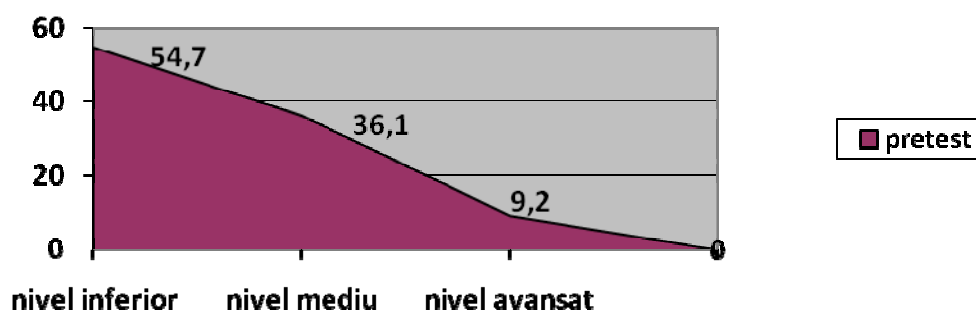
- nivel inferior: 64,3% studenți;
- nivel mediu: 29,4% studenți;
- nivel avansat: 6,3% studenți.



Histograma 1. Nivelul inițial de dezvoltare a competenței manageriale (%).

În cadrul cercetării nivelului de dezvoltare inițială a competenței comunicaționale la studenți, am obținut următoarele rezultate (hist.2):

- nivel inferior: 54,7%;
- nivel mediu: 36,1%;
- nivel avansat: 9,2 %.



Histograma 2. Nivelul de dezvoltare inițială a competenței comunicaționale (%).

Putem constata că majoritatea studenților - 64,3% și respectiv 54,7% – au un nivel inferior de dezvoltare a competențelor date. Totodată, un nivel avansat de dezvoltare a competenței manageriale și comunicaționale îl posedă doar 6,3% și respectiv 9,2% dintre respondenți. Cu toate acestea, se atestă o diferență nesemnificativă de superioritate a competenței comunicaționale, care este mai dezvoltată decât cea managerială.

Unul dintre obiectivele pe care ni le-am propus în cadrul investigației noastre a fost să determinăm care este viziunea studenților față de potențialul formativ al diferitelor metode didactice, printre care în special problematizarea. Din această perspectivă, am realizat un sondaj de opinii ce urmărea să scoată în evidență nivelul în care, în opinia studenților, diverse metode pedagogice pot contribui la dezvoltarea competenței comunicaționale și manageriale. Viziunea și opinia studenților față de potențialul formator a acestor metode este reflectat în categoriile de răspunsuri pe care studenții urmau să le selecteze: în foarte mică măsură, în mică măsură, în mare măsură, în foarte mare măsură. Rezultatele obținute în urma cercetării viziunii studenților asupra capacităților diferitelor metode didactice de a contribui la formarea competenței comunicaționale sunt următoarele (tab.3):

Tabelul 3

Rezultatele investigației inițiale ale viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode didactice în formarea competenței comunicaționale

Metode (strategii)	În foarte mică măsură (%)	În mică măsură (%)	În mare măsură (%)	În foarte mare măsură (%)
1. Prelegerea	14,28	42,84	38,08	4,76
2. Observația	7,14	52,36	35,70	4,76
3. Modelarea	16,66	35,70	38,08	9,52
4. Explicația	9,52	30,94	35,70	23,8
5. Descrierea	14,28	28,56	38,08	19,04
6. Problematizarea	19,04	35,70	33,32	11,90
7. Brainstorming-ul	21,42	28,56	40,46	9,52
8. Studiul de caz	11,90	33,32	33,32	21,42
9. Metoda descoperirii	16,66	33,32	26,18	23,80
10. Conversația euristică	7,14	26,18	40,46	26,18

Putem constata că, în opinia studenților, metodele ce contribuie cel mai mult la formarea competenței comunicative sunt: explicația (23,8%), metoda descoperirii (23,80%), conversația euristică (26,18 %), studiul de caz (21,42%) (hist.3).



Histograma 3. Rezultatele investigației viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode didactice în formarea competenței comunicaționale (pretest)

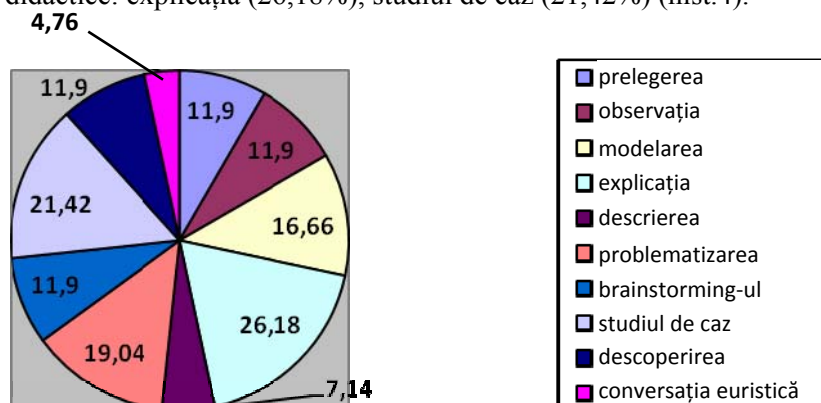
Pentru competența managerială, rezultatele investigației viziunii studenților asupra potențialului formativ al diferitelor metode didactice sunt următoarele (tab.4):

Tabelul 4

Rezultatele investigației inițiale ale viziunii studenților asupra potențialului diferitor metode didactice în formarea competenței manageriale

Metode (strategii)	În foarte mică măsură (%)	În mică măsură (%)	În mare măsură (%)	În foarte mare măsură (%)
1. Prelegerea	26,18	42,84	19,04	11,90
2. Observația	16,66	38,08	33,32	11,90
3. Modelarea	19,04	30,94	33,32	16,66
4. Explicația	23,80	26,18	23,80	26,18
5. Descrierea	21,42	30,94	40,46	7,14
6. Problematizarea	21,42	28,56	30,94	19,04
7. Brainstorming-ul	19,04	33,32	35,70	11,90
8. Studiul de caz	14,28	30,94	33,32	21,42
9. Metoda descoperirii	26,18	30,94	30,94	11,90
10. Conversația euristică	7,14	40,46	47,70	4,76

Cel mai mare potențial formativ în dezvoltarea competenței manageriale, în opinia studenților, îl au următoarele metode didactice: explicația (26,18%), studiul de caz (21,42%) (hist.4).



Histograma 4. Rezultatele investigației viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode didactice în formarea competenței manageriale (pretest)

Rezultatele obținute ne-au permis să tragem următoarele concluzii:

1. Procentajul sporit la nivelul inferior (54,7-64,3%) demonstrează slaba dezvoltare comunicativă și managerială a studenților și, deci, constituie un obiectiv esențial în aria problematicii formării prin intermediul instruirii problematizate.

2. Este oportun a organiza diferite activități didactice cu caracter interactiv, cu o tematică interesantă, pentru studenți sub aspectul asigurării unui mediu comunicativ și relațional prin abordarea instruirii problematizate.

Experimentul formativ

Experimentul de formare are ca scop verificarea, pe cale experimentală, a impactului instruirii problematizate asupra formării și dezvoltării competenței manageriale și comunicaționale. Pentru a valida scopul și obiectivele propuse prin efectuarea investigației, a trebuit să prezentăm modalitatea prin care instruirea problematizată contribuie la dezvoltarea competenței comunicaționale și manageriale. Din această perspectivă, în cadrul etapei formative, am organizat procesul instructiv-educativ astfel, încât să contribuie la formarea competenței comunicaționale și manageriale prin intermediul aplicării metodei problematizării.

Elementele distincte ale tehnologiei aplicate de noi au fost:

- densitatea optimă a activităților în cadrul orei, prin aplicarea atât a situației-problemă, cât și a altor activități formative;
- ritmul și căile de însușire a competențelor (studenților li s-a permis să lucreze de sine stătător, în grup, să aleagă singur acțiunile adecvate din punctul său de vedere);
- controlul și autocontrolul, fiecare situație-problemă a fost asigurată cu un sistem de conexiune inversă;
- influența directă a profesorului asupra studenților, profesorul a avut ocazia să supravegheze derularea situației-problemă, să intervină și să monitorizeze procesul de rezolvare a problemelor [26].

În cadrul primei ore de curs (disciplina *Etica profesională*), dimensiunile competenței comunicaționale pe care am încercat să le formăm au fost abilitatea de a comunica corect și depășirea dificultăților de comunicare. Competența managerială a fost dezvoltată prin intermediul abilităților de adaptare la împrejurările noi și de a face față conflictelor: De exemplu: „În cadrul unei organizații comerciale, directorul i-a cerut contabilei, proaspăt angajate, să elaboreze o dare de seamă privind desfășurarea activității de import în ultima jumătate de an. Contabila a elaborat actul necesar în termenul stabilit. Directorul, foarte sever din fire, nu a fost deloc mulțumit și și-a acuzat angajata de necărturărie, motivând că a folosit atât de multe abrevieri, încât nu a înțeles nimic, nu a respectat structura dării de seamă, făcându-l de râs în fața partenerilor de afaceri”.

În cadrul celei de-a doua ore de curs (aceeași disciplină), competența comunicațională a fost dezvoltată odată cu deprinderea unei comunicări corecte, cu depășirea dificultăților de comunicare în colectiv, iar competența managerială a fost perfecționată prin dezvoltarea abilității de coordonare a relațiilor profesionale. De exemplu: „Colectivul didactic al Liceului Teoretic Boșcana a fost întotdeauna unul foarte prietenos și puternic.

Profesorii se respectă reciproc, între ei nu au existat niciodată divergențe personale sau profesionale. Însă, în ultimul timp, în liceu au fost angajați tot mai mulți tineri specialiști. Relațiile dintre tineri și profesorii mai experimentați au fost la început amicale. În scurt timp însă, comportamentul tinerilor specialiști s-a schimbat radical. Ei și-au format propriul cerc de comunicare din care au fost excluși ceilalți profesori. Au devenit aroganți, nu mai luau în seamă sfaturile și observațiile. Din contra, au început să critice atât activitatea pedagogică a profesorilor vârstnici, cât și personalitatea lor. Conflictele nu se mai terminau în cadrul acestui colectiv".

În cadrul celei de-a treia ore de curs, componentele competențelor manageriale și comunicaționale dezvoltate au fost: abilitățile de comunicare corectă, de luare a hotărârilor corecte și rapide, de comunicare non-verbală, de soluționare a conflictelor interpersonale: De exemplu: „În cadrul Facultății de Matematică a fost organizată o conferință științifică, la care au fost invitați să participe toți doritorii. S-au înscris mulți participanți, printre care și studenții din anul I. În ziua respectivă toți cei prezenți au avut o ținută vestimentară corespunzătoare evenimentului, cu excepția a două fete. Studentele au avut o ținută vulgară, care încerca parcă să sfideze moralitatea celor prezenți. Îmbrăcămintea era destinată distracțiilor, accesoriile erau în exces, iar modalitatea de prezentare era sfidătoare. Cu toate acestea, studentele au realizat o cercetare bună în cadrul conferinței. Membrii comisiei se aflau în fața unei dileme: cum ar fi mai indicat să aprecieze studentele?"

În cadrul primului seminar, componentele competenței comunicaționale dezvoltate au fost: abilitatea de depășire a dificultăților de comunicare, simțul tactului, iar componentele competenței manageriale dezvoltate au fost: abilitatea de a lucra în echipă, adaptabilitatea la noile împrejurări și planificarea eficientă a timpului. De exemplu: „Colectivul de ingineri al Uzinei de tractoare a fost întotdeauna apreciat ca unul foarte amical, unit, vesel, puternic. Colegii se comportau respectuos unii cu alții, fără a face diferență între un muncitor simplu sau un specialist calificat. Recent a fost angajată o nouă lucrătoare. Pentru a fi mai repede acceptată de către colegi, ea a ales o tactică deosebită. A început să-și bârfească toți colegii de breaslă, considerând că nu vor afla unii despre alții. La un moment dat, adevărul a ieșit la iveală și colegii noii angajate au neglijat-o, refuzând să comunice cu ea categoric”.

În cadrul celui de-al doilea seminar, componentele competenței de comunicare și manageriale dezvoltate au fost: abilitatea de adaptare în noul grup, abilitatea de autoexprimare, spiritul de echipă și toleranța în cadrul grupului. De exemplu: „Maria, studenta anului I, a susținut cu dificultate examenele primei sesiuni. Atunci a hotărât că ar fi mai bine să se transfere la o altă specialitate. Părinții și-au susținut fiica, fără să-i ceară vreo explicație. În scurt timp, însă, fata și-a schimbat radical comportamentul. S-a închis în sine, refuzând să comunice până și cu cea mai bună prietenă. Nu mai putea să învețe, nu înțelegea nimic. Nu-i plăceau colegii, se simțea singură, însă nici nu putea vorbi cu nimeni despre problemele sale. Nici de astă dată nu era mulțumită de specialitatea pe care o alesese. Colegii de grupă au început să o ignore tot mai mult. Odată au întrebat-o ce i se întâmplă. Fata a izbucnit în lacrimi și nu a putut scoate o vorbă”.

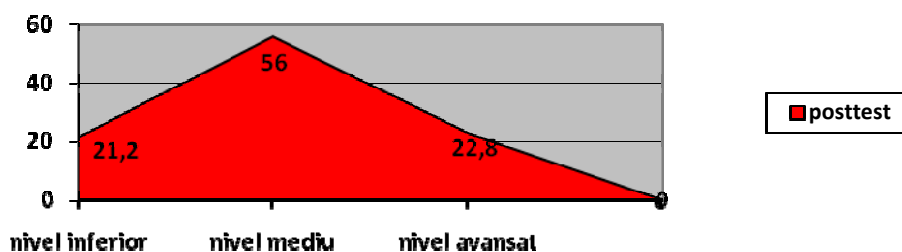
În cadrul ultimului seminar, componentele competențelor comunicaționale și manageriale formate au fost: empatia și toleranța în cadrul grupului și abilitatea de a lua o hotărâre rapidă și corectă. De exemplu: „Directorul unei companii energetice naționale are un comportament foarte autoritar față de angajații săi. Nu pierde nici o ocazie pentru a-i critica și a le spune cât de necalificați specialiști sunt. Cei mai mulți dintre subalternii săi nu rezistă să muncească în astfel de condiții nefavorabile și se concediază. Angajatorul pare însă mulțumit de o astfel de stare a lucrurilor. Angajează noi specialiști pentru o perioadă de probă, nu-i plătește, la final declară că nu-i poate angaja, iar tinerii lucrează gratuit timp de două luni. Campania are mari pierderi financiare”.

Activitatea de rezolvare a situațiilor-problemă a inclus procesul de interacțiune interpersonală în cadrul grupului de studenți. Rezolvarea problemelor date a permis o oarecare depășire a limitelor întrebărilor-problemă, acceptând discuții mai aprofundate pe marginea subiectului problemei în cauză.

Experimentul post-test

La etapa finală a experimentului, după realizarea procesului instructiv-educativ conform proiectelor didactice problematizate, am aplicat a doua formă (B) a Chestionarului de măsurare a nivelului de dezvoltare a competențelor comunicative și manageriale (Anexe). Rezultatele obținute în urma investigării competenței comunicaționale au fost următoarele (hist.5):

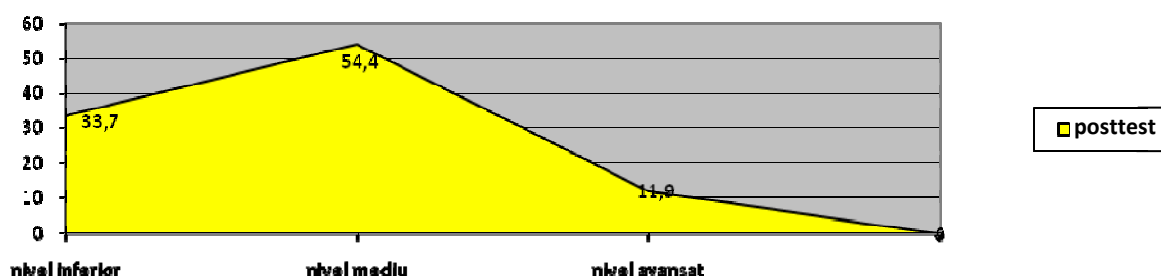
- nivel inferior: 21,2%;
- nivel mediu: 56%;
- nivel avansat: 22,8%.



Histograma 5. Nivelul de dezvoltare finală a competenței comunicaționale (%).

Rezultatele obținute în urma investigării competenței manageriale au fost următoarele (hist.6):

- nivel inferior: 33,7%;
- nivel mediu: 54,4%;
- nivel avansat: 11,9%.



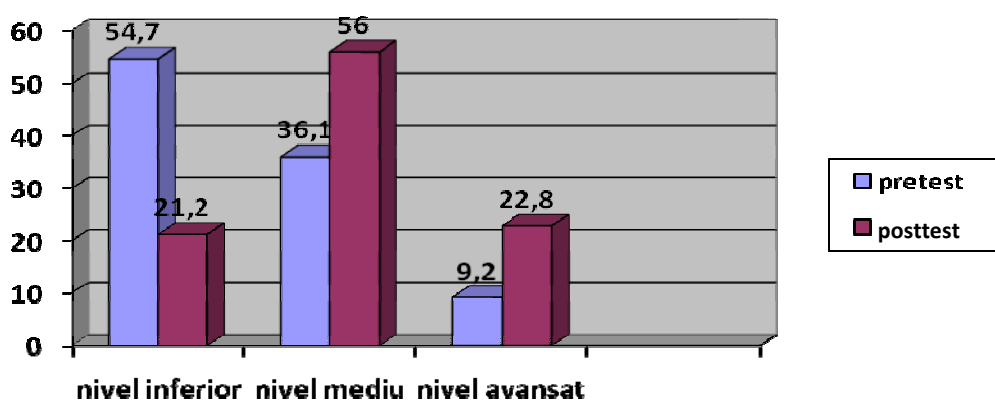
Histograma 6. Nivelul final de dezvoltare a competenței manageriale (%).

Competența comunicațională, în urma aplicării programului formativ, a înregistrat următoarele modificări (tab.5, hist.6):

Tabelul 5

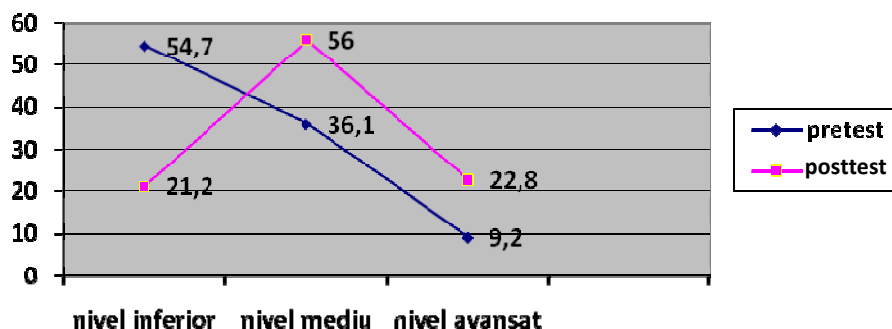
Valorile comparative ale competenței comunicaționale (%)

Competență comunicațională	Nivel inferior	Nivel mediu	Nivel avansat
Constatare	54,7	36,1	9,2
Postformare	21,2	56,0	22,8



Histograma 6. Competența comunicațională

O reprezentare a nivelului de dezvoltare inițial și finală a competenței comunicaționale arată în felul următor (hist.7):



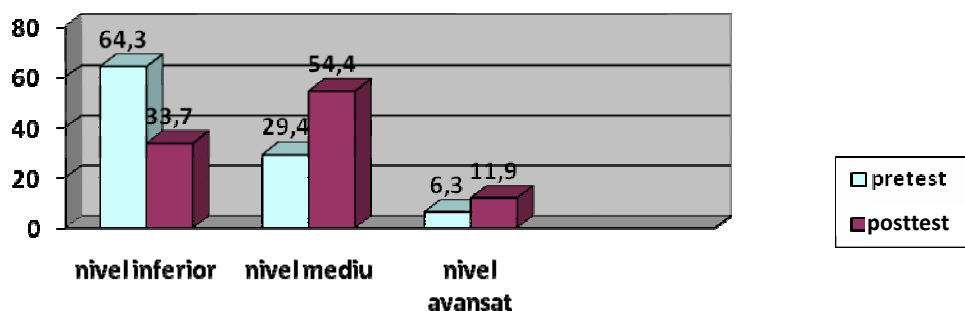
Histograma 7. Competența comunicațională.

Competența managerială a înregistrat următoarele modificări:

Tabelul 6

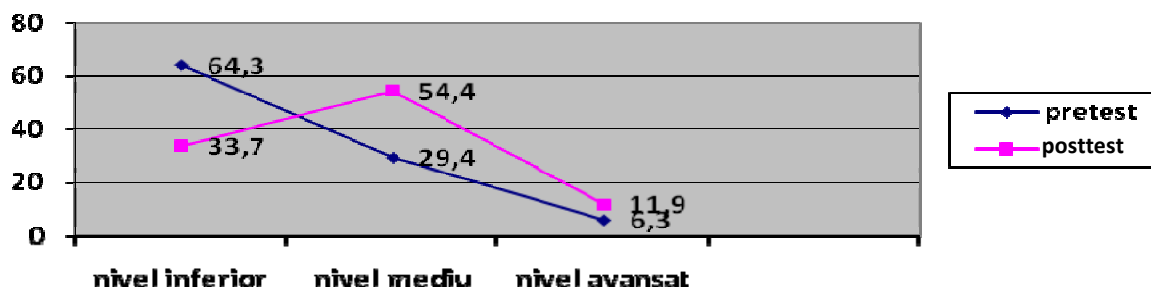
Valorile comparative ale competenței manageriale (%)

Competența managerială	Nivel inferior	Nivel mediu	Nivel avansat
Pretest	64,3	29,4	6,3
Posttest	33,7	54,4	11,9



Histograma 8. Competența managerială.

O reprezentare a nivelului de dezvoltare inițială și finală a competenței manageriale arată în felul următor (hist.9):



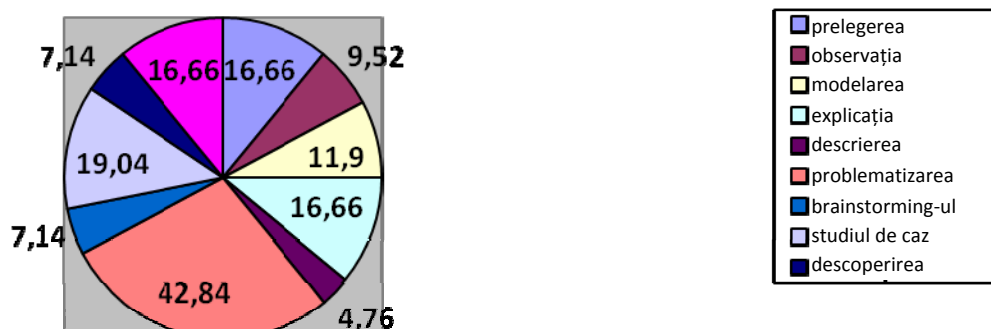
Histograma 9. Competența managerială.

La finalul etapei formative, am aplicat din nou sondajul de opinii pentru determinarea viziunii studenților privind capacitatea diferitelor metode didactice de a contribui la formarea competențelor manageriale și comunicaționale. Rezultatele obținute în cadrul cercetării competenței comunicaționale au fost următoarele (tab.7, hist.10):

Tabelul 7

**Cercetarea finală a viziunii studenților față de potențialul diferitelor metode
în formarea competenței comunicaționale**

Metode (strategii)	În foarte mică măsură (%)	În mică măsură (%)	În mare măsură (%)	În foarte mare măsură (%)
1. Prelegerea	19,04	35,70	23,80	21,42
2. Observația	14,28	42,84	38,08	4,76
3. Modelarea	9,52	47,60	35,70	7,14
4. Explicația	19,04	23,80	42,84	14,28
5. Descrierea	23,80	42,84	23,80	9,52
6. Problematizarea	14,28	16,66	38,08	30,94
7. Brainstorming-ul	25,08	33,32	35,70	7,14
8. Studiul de caz	16,66	38,08	33,32	11,90
9. Metoda descoperirii	23,08	35,70	30,94	9,52
10. Conversația euristică	11,90	33,32	42,84	11,90



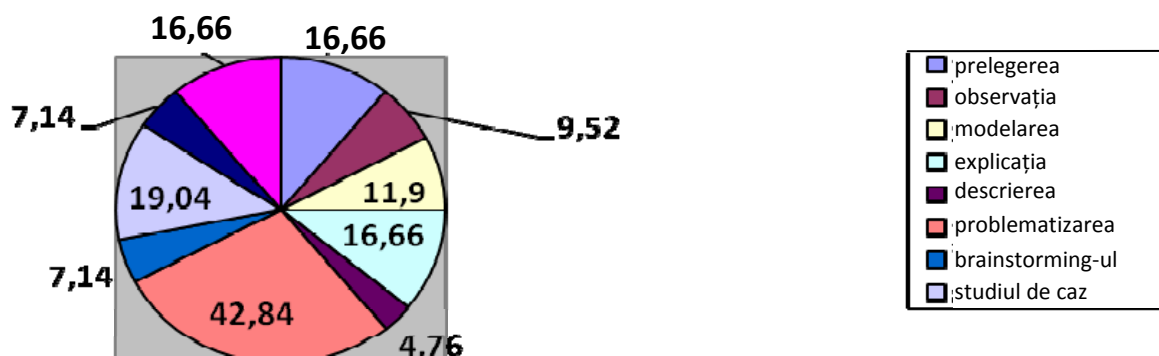
Histograma 10. Rezultatele investigării viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode didactice în formarea competenței manageriale posttest.

Cercetarea finală a viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode în formarea competenței manageriale a avut următoarele rezultate (tab.8, hist.11):

Tabelul 8

**Cercetarea finală a viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode
în formarea competenței manageriale**

Metode (strategii)	În foarte mică măsură (%)	În mică măsură (%)	În mare măsură (%)	În foarte mare măsură (%)
1. Prelegerea	9,52	57,12	16,66	16,66
2. Observația	19,04	28,56	42,84	9,52
3. Modelarea	11,90	38,08	38,08	11,90
4. Explicația	9,52	40,46	33,32	16,66
5. Descrierea	16,66	42,84	35,70	4,76
6. Problematizarea	4,46	11,90	40,46	42,84
7. Brainstorming-ul	14,28	42,84	35,70	7,14
8. Studiul de caz	7,14	38,08	35,70	19,04
9. Metoda descoperirii	11,90	40,46	40,46	7,14
10. Conversația euristică	14,28	30,94	38,08	16,66



Histograma 11. Rezultatele investigației viziunii studenților asupra potențialului diferitelor metode didactice în formarea competenței manageriale posttest.

Astfel, prin intermediul cercetării noastre am reușit să demonstrăm că instruirea problematizată a contribuit la dezvoltarea competenței comunicaționale și manageriale a viitoarelor cadre didactice.

Concluzii și recomandări

Cercetarea realizată are un caracter teoretico-aplicativ. Rezultatele cercetării au confirmat ipoteza formulată, au demonstrat valoarea teoretică și practică a investigației.

În cercetarea noastră, am pornit de la ideea că problematizarea este o metodă activ-participativă în procesul de predare-învățare.

Sinteza celor expuse ne-a condus la următoarele concluzii și recomandări:

1. Metoda problematizării are un pronunțat caracter activ, solicită o intensă activitate personală sau de echipă legată de colectarea și valorificarea informațiilor, de libertatea și multitudinea analizei, de elaborarea deciziilor, de evaluarea critică a alternativelor, de exprimarea sinceră a opiniilor.

2. În cadrul problematizării, accentul cade pe studenți, solicitându-le o implicare cognitivă și afectivă. Totodată, problematizarea permite realizarea unui feedback imediat.

3. Învățarea bazată pe problematizare contribuie la dezvoltarea comportamentelor, în special a competențelor comunicaționale și manageriale. Valoarea formativă a acestei metode este indiscutabilă: se consolidează structuri cognitive, se stimulează spiritul de explorare, se formează un stil activ de muncă, se cultivă autonomia și curajul în așezarea unor poziții proprii.

4. În cadrul procesului de formare-dezvoltare a competențelor profesionale la studenți prin problematizare, dificultățile întâmpinate au fost de tipul următor: incapacitatea unor studenți de a se integra în cadrul procesului de învățare, ca urmare a viziunii tradiționaliste asupra metodelor de instruire și a importanței lor; dirijarea rigidă a conținuturilor curriculare și imposibilitatea, pe alocuri, de a aplica tehnici moderne de predare-învățare, inclusiv problematizarea; lipsa interesului din partea studenților, ca urmare a dificultăților întâlnite pe parcursul instruirii problematizate.

5. Instruirea problematizată creează un cadru propice pentru dezvoltarea competențelor profesionale. Dezvoltarea competenței comunicaționale și manageriale trebuie să devină o prioritate a formării inițiale a cadrelor didactice, fiind definitivă în dezvoltarea/ integrarea/ armonizarea competențelor profesionale, asigurând realizarea eficientă a rolurilor cadrului didactic.

6. Va fi binevenită utilizarea trainingurilor de dezvoltare/perfecționare a competențelor comunicaționale și manageriale de către cadrele didactice, iar ca strategie complementară poate fi propusă pentru instruirea continuă.

În acest context, cercetarea realizată deschide noi aspecte ale fenomenului comunicării didactice și managementului educațional, sugerează diverse probleme de cercetare ulterioară.

Bibliografie:

1. Botnaru V. Paradigma formării competențelor profesionale la studenți // Schimbări de paradigmă în teoria și practica educațională. Vol.III. - Chișinău, 2008, p.187.

2. Burdujan R. Conceptul de competență și de dezvoltare a competențelor // Didactica Pro... Revistă de teorie și practică educațională a Centrului Educațional PRO DIDACTICA, Chișinău, 2007, nr.5-6.
3. Cucu V. Dezvoltarea competențelor comunicative la elevii ciclului primar în cadrul orelor de limbă română prin intermediul metodelor participative // Didactica Pro..., Chișinău, 2007, nr.1, 2, p.61.
4. Gherghinescu R. Conceptul de competență didactică: perspectivă psihologică. - București, 1999, p.63.
5. Guțu VI. Învățământul centrat pe competențe: schimbări de paradigmă // Schimbări de paradigmă în teoria și practica educațională. Vol.III. - Chișinău, 2008, p.11.
6. Prodan R. Formarea competenței de a lua decizii la managerii școlari // Schimbări de paradigmă în teoria și practica educațională. Vol.III. - Chișinău, 2008, p.203.
7. Roegiers X. Manualul școlar și formarea competențelor în învățământ // Didactica Pro... Revistă de teorie și practică educațională a Centrului Educațional PRO DIDACTICA. - Chișinău, 2001, nr.2(6), p.29.
8. Socoliuc N. Modalități de formare a competențelor pedagogice la cadrele didactice din ciclul primar // Studia Universitatis. Revistă științifică a Universității de Stat din Moldova. - Chișinău, 2010, nr.5(35), p.60.
9. Toma S. Conceptul de competență profesională didactică // Studia Universitatis. Revistă științifică a Universității de Stat din Moldova. - Chișinău, 2007, nr.9, p.156.
10. Vlădescu I. Competența de a comunica – mijloc de realizare a proceselor instructiv-educative // Studia Universitatis. Revistă științifică a Universității de Stat din Moldova. - Chișinău, 2008, nr.9(19), p.168.

Prezentat la 16.06.2011