

## METODOLOGIA EVALUĂRII CALITĂȚII VIETII ÎN MEDIUL EDUCAȚIONAL: ROLUL EXPERTIZEI ÎN ELABORAREA ȘI VALIDAREA INSTRUMENTELOR DE EVALUARE

Carolina PLATON, Zinaida BOLEA, Tatiana TURCHINĂ

Universitatea de Stat din Moldova

Articolul reflectă opinia autorilor cu privire la rolul expertizei în elaborarea și validarea instrumentelor de evaluare. Sunt analizate criteriile de selectare a experților reflectate în literatura de specialitate. Sunt prezentate rezultatele abordării empirice privind definirea criteriilor de selecție a experților pentru evaluarea calității vieții în mediul educațional în Republica Moldova.

*Cuvinte-cheie:* expertiză, criteriu, selecție.

### THE METHODOLOGY OF EVALUATION OF LIFE QUALITY IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT: THE ROLE OF THE EXPERTISE IN THE ELABORATION AND VALIDATION OF THE EVALUATION INSTRUMENTS

The article reflects the author's opinion about the role of the expertise in the elaboration and validation of the evaluation instruments. The criteria for the selection of experts that are reflected in the specialized literature have been analyzed. The results of an empiric approach regarding the identification of the criteria for selection of experts suitable for elaboration of the methodology of evaluation of the life quality in the educational environment of Moldova are presented.

*Keywords:* expertise, criteria, selection.

Abordarea teoretică a acestei probleme a fost determinată atât de rolul major ce revine expertizei în evaluarea și validarea instrumentelor de evaluare, cât și de dificultățile de ordin empiric care au apărut în definierea criteriilor de selecție a experților pentru evaluarea calității vieții în mediul educațional.

#### 1. Abordarea problemei privind expertiza în psihologia modernă

Problema privind expertiza și definirea operațională a expertului generează un șir de întrebări de ordin ontologic, deontologic și contextual. Numeroase cercetări realizate în domeniu pot fi divizate în două sectoare. Primul sector, generat de neobihaviorism, ține de paradigma *proces - produs* și se orientează spre caracteristicile noțiunii de *eficacitate*. Al doilea sector, generat de abordările cognitiviste, se orientează spre definiția noțiunii de *competență profesională*, care vizează, în teme, comparația expert/novice. Acum două decenii, specialiștii preocupați de inteligența artificială au început să se intereseze de problema experților, ulterior de cea a novicilor în diverse domenii: diagnostic medical, sport, muzică etc. În aceste studii, experții, fiind comparați cu novicii, se caracterizează prin acces rapid la cunoștințele noi, prin sensibilitate la configurații și structuri, utilizarea abstracției. Rezultatele cercetărilor cognitive indică diferențe între experți și novici în tratarea informației. Experții posedă o „agendă mentală” mai detaliată și mai strategică, referințe explicite pentru acțiuni, momente de testare. Ei sunt centrați pe soluții, pornind de la o mare palitră de cunoștințe, reprezentări, răspunsuri organizate. Un expert „vede” instrumentele în integritate înainte de a începe acțiunea [1-5].

Or, studiile analizate denotă importanța acestui domeniu de cercetare pentru definirea operațională a expertului, pentru conceperea unor modele de formare mai adecvată a acestuia. Totuși, caracteristicile evidențiate încă nu permit selectarea obiectivă și coerentă a experților. Acest tip de studii este de abia la etapa căutărilor, iar criteriile unei definiții operaționale, susceptibile să servească drept bază în elaborarea eventualelor scale de măsurare, sunt departe de a fi conceptualizate.

#### 2. Criteriile de selecție a experților

În prezent, studiile se fondează pe criterii care, deși aproximative, furnizează deja primele rezultate importante. Să analizăm succint aceste criterii.

##### 1) Criteriul „Experiență și succes”

O primă problemă ridicată de criteriul „experiență” (vechimea în muncă) vizează lipsa corelației între experiență și expertiză relevantă în cercetările privind ciclul de activitate a specialistului. Huberman [4] aduce, în acest sens, precizări destul de ambarasante. Specialiștii în domeniul învățământului (bărbați), după vârsta

de 45 de ani nu mai investesc eforturi în activitate dacă nu văd posibilități de evoluție profesională. O atare situație suscită insatisfacție și chiar agresivitate și influențează calitatea activității realizate. Așadar, un specialist cu o experiență de 25 de ani ar putea manifesta o calitate inferioară în comparație cu un specialist care are o experiență de doar 10 ani. Cele menționate nu se referă la specialiștii în domeniul învățământului (femei). Deși au nevoie de mai mult timp pentru a se afirma, ele își mențin interesul profesional și continuă să progreseze, susținute de preocuparea crescândă de a se perfecționa pe măsura afirmării încrederii în sine.

O altă problemă evocată apare din dificultatea unor persoane legată de învățarea prin experiență. Acest tip de învățare necesită aptitudini manifestate prin capacitatea de a analiza propriile performanțe, de a alege strategii, de a rezolva probleme, de a produce sistematic elemente de retroacțiune, de a ajusta în permanență activitatea. Autorul consideră că persoanele care posedă scheme cognitive variate și exhaustive au nevoie de puțină experiență personală pentru a învăța rapid, ușor și pentru a pune în aplicare informația obținută.

Deseori, expertiza este asociată cu succesul profesional, în pofida imprevizibilității legate de termenul succes. Smith [6] vine cu părerea că noțiunea „expert” implică concomitent experiența și succesul în activitatea efectuată, chiar dacă factorii succesului necesită clarificări suplimentare, Autorul explică această poziție prin faptul că experiența mare nu garantează întotdeauna un nivel înalt de expertiză și că aptitudinile necesare pentru a avea succes sunt diferite pentru diverse domenii. Deseori, expertiza depășește gândirea deductivă și inductivă, obținută prin experiență, și implică elaborarea ipotezelor noi prin percepție directă, intuitivă, globală a problemelor.

#### 2) Criteriul „Formarea academică”

Cercetările în domeniu indică importanța formării academice inițiale pentru activitatea expertului. Cunoștințele largi eliberează specialistul de preocupările legate de organizarea conținuturilor și-i asigură o receptivitate sporită care, de asemenea, este un factor de expertiză. Or, formarea academică este un criteriu valid de selecție a experților.

#### 3) Criteriul „Activitatea de formator”

Prin acest criteriu se subînțelege activitatea experților în calitate de formatori ai cadrelor tinere. Înclinația formatorilor spre asumarea responsabilităților în raport cu cei tineri, spre autoformare și încadrare în activitatea de cercetare contribuie la dezvoltarea nivelului de expertiză [8].

#### 4) Criteriul „Recomandare”

La capitolul „recomandare” este important cine recomandă (șeful, colegii, observatorii, formatorii etc.) și în virtutea la ce se recomandă o persoană concretă. Astfel, cercetătorii au selectat experți conform recomandării „de excelență” a șefului și în virtutea judecății a 2-3 observatori independenți. Totodată, în unele cazuri, este foarte greu a delimita o judecată „de excelență”, dat fiind faptul că aceasta se poate referi la o diversitate de factori. Acești factori sunt legați de definiția unei norme: normă de excelență, normă de expertiză. În acest context, mai multe cercetări sugerează ideea că expertiza ar fi stadiul normelor depășite. O problemă acută ridicată de acest criteriu se referă la subiectivitatea celor care recomandă. Însă, după cum se menționează, nimic nu poate fi mai obiectiv decât cumularea părerilor subiective. Or, criteriul vizat conține atât avantaje, cât și dezavantaje. Ele depind de persoana mandatată pentru recomandare, de gradul ei de competență, de teoria implicată a expertizei [7].

#### 5) Alte criterii

Ținând cont de rezervele pe care le impune riscul unei acumulări nesfârșite de detalii, Tochon [7] sugerează câteva concepte complementare legale de expertiză:

- rezultatele specialiștilor la testele de performanță;
- capacitatea relației socioafective și adaptabilitatea;
- rapiditatea acțiunii, bogăția reprezentărilor, organizarea cunoștințelor etc.

În Tabelul 1 sunt însumate criteriile de definire a experților reprezentate într-un șir de cercetări:

1. Experiența (vechimea în muncă) și succesul;
2. Formarea academică;
3. Activitatea în calitate de formator;
4. Recomandarea persoanelor resurse (șefi, colegi etc.);
5. Rezultatele la testele de performanță;
6. Selecție aleatorie complementară.

Tabelul 1

## Criteriile de definire a experților

Autorul	1	2	3	4	5	6
Vinger (1977)	x	x		x		
Chi și al. (1981)						x
Benner (1984)	x		x	x		
Leinhard și al. (1984)	x					
Berliner, Carter (1986)	x	x		x		
Cladinin (1986)	x	x				
Leinhard (1986)	x					
Berliner (1987)	x	x		x		
Carter și al. (1987)	x	x				
Ropo (1987)	x	x	x			
Vinger (1987)	x					
Gudmundsdottir (1988)	x		x		x	
Mumaw, Means (1988)				x	x	
Pennegar, Carter (1988)			x	x		
Schlager și al. (1988)				x	x	
Schnider, Korner (1988)		x			x	
Seidman, Santili (1988)			x			
Berliner, Carter (1989)	x	x		x		
Gudmundsdottir Shulman (1989)	x			x		
Karevaar (1989)				x		x
Leinhard (1989)	x					
Magliaro și al. (1989)	x				x	
Bents, Bents (1990)	x			x		
Digangi și al. (1990)	x	x	x	x		
Tochon (1990)	x	x		x		x
<b>În total</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Așadar, putem conchide că aplicarea criteriilor reflectate mai sus permite să se evite deformările cele mai grave în selecția experților. Reflecțiile anterioare asupra definirii criteriilor operaționale de expertiză ne conduc la constatarea că la etapa actuală a cercetărilor este imposibil a te referi la un singur criteriu. În afară de faptul că însuși termenul „expert” oferă un larg spațiu de controverse, noțiunea de expertiză variază. Or, este oportună cumulara mai multor criterii pentru selecția experților.

Dat fiind faptul că în procesul de elaborare și validare a instrumentelor de evaluare a calității vieții *calitatea* experților este de importanță majoră, am considerat necesar să procedăm la demersul de selecție a lor prin realizarea unui studiu empiric.

### 3. O abordare empirică a selecției experților

Studiul și-a propus validarea empirică a criteriilor de selecție a experților, efectuate pe subiecți autohtoni, și compararea rezultatelor cu cele expuse în literatura de specialitate.

Pentru a realiza acest obiectiv a fost elaborată o fișă de criterii care conține șase itemi. Unii itemi au fost colectați, în mod intenționat, din literatura de specialitate pentru a putea compara rezultatele obținute în prezentul studiu cu rezultatele altor cercetări. Alți itemi au fost introduși la sugestia specialiștilor din Moldova. Astfel, au fost selectați următorii șase itemi: 1) experiența (vechimea în muncă), 2) succesul (reușita, realizările) în activitatea profesională, 3) formarea profesională inițială, 4) activitatea în calitate de formator, 5) activitatea de cercetare, 6) recomandarea persoanelor resurse (șefi, colegi etc.). Lotul de subiecți a fost constituit din 68 cadre, care au fost rugate să ierarhizeze, în ordine descrescândă, lista criteriilor propuse, atribuind criteriului cel mai important rangul 1, iar criteriului cel mai neimportant rangul 6. Rezultatele obținute sunt reflectate în Tabelul 2.

Tabelul 2

## Ierarhizarea criteriilor de selecție a experților

Criteriile	Suma rangurilor	Media	Ierarhizarea rangurilor
1. Experiența (vechimea în muncă)	246	3,62	2
2. Succesul (reușita, realizările) în activitatea profesională	166	2.44	1
3. Formarea profesională inițială	342	5.03	4
4. Activitatea în calitate de formator	368	5.41	5
5. Activitatea de cercetare	294	4.32	3
6. Recomandarea persoanelor resurse (șefi, colegi etc.)	438	6.44	6

Să comparăm rezultatele studiului realizat de noi, reflectate în Tabelul 2, cu rezultatele cercetărilor analizate mai sus, rezumate în Tabelul 3.

Tabelul 3

## Criteriile de definire a experților după Tochon

Criteriile	Suma	Ierarhizarea rangurilor
1. Experiența și succesul	18	1
2. Formarea academică	10	3
3. Activitatea în calitate de formator	6	4
4. Recomandarea persoanelor resurse (șefi, colegi etc.)	13	2
5. Rezultatele la testele de performanță	5	5
6. Selecție aleatorie complementară	3	6

După cum se vede din Tabelele 2 și 3, rezultatele referitoare la primele trepte ale ierarhiei criteriilor, în linii mari, coincid. Pozițiile 1 și 2, în ierarhia obținută de noi, revin criteriilor „Succesul (reușita) în activitatea profesională” și, respectiv, „Experiența (vechimea în muncă)”. Același lucru putem deduce și din Tabelul 3, cu unica diferență că, în acest caz, criteriile „Experiența (vechimea în muncă)” și „Succesul (reușita) în activitatea profesională” sunt cumulate. Diferențe nesemnificative se stabilesc între criteriile „Formarea profesională inițială” și „Formarea academică” care se situează pe poziția 4 în studiul realizat de noi și, respectiv, pe poziția 3 în cercetările prezentate de Tochon. Constatăm același lucru și în cazul criteriului „Activitatea în calitate de formator” care se plasează pe pozițiile 5 și, respectiv, 6.

Diferența cea mai pregnantă ține de criteriul „Recomandarea persoanelor resursă”, care în prezentul studiu se plasează pe poziția 6, iar în studiile analizate – pe poziția 2. Cum am putea interpreta acest rezultat? Considerăm că subiecții intervievați din Moldova manifestă neîncredere vizavi de recomandările anumitor persoane, dat fiind faptul că acestea ar putea fi influențate de un șir de factori subiecțivi: suspiciune, relații de prietenie, de competiție etc. De altfel, acest lucru este menționat și de savanții care scot în evidență problemele de ordin subiectiv, inerente procesului de selecție a experților [8].

Or, demersul final de selecție a experților, implicați în prezenta cercetare pentru validarea instrumentelor de evaluare, a fost efectuat în concordantă cu rigorile teoretice prezentate mai sus și în baza rezultatelor obținute în cadrul studiului empiric. O atare abordare ne-a permis să identificăm criteriile de selecție a experților pertinente pentru elaborarea metodologiei evaluării calității vieții în mediul educațional din Moldova. Criteriile reținute sunt: *Succesul (reușita, realizările) în activitatea profesională, Experiența (vechimea în muncă), Activitatea de cercetare, Formarea profesională inițială.* În baza acestor criterii au fost selectați patru experți, a căror misiune a fost validarea setului de instrumente utilizate în cercetare.

## Referințe:

- Allard F., Bennett N. Skill in Sport // Canadian Journal of Psychology, 1985, no.39, p.294-312.
- Berliner D. Pursuit of the Expert Pedagogue // Educational Researcher, 1986, no.15 (7), p.5-13.
- Ericsson K.A. Memory Skill // Canadian Journal of Psychology, 1985, no.39, p.188-231.

4. Huberman M. La vie des enseignants. - Lausanne: Delachaux et Niestle, 1990, p.11-28.
5. Platon C. Evaluarea calității în învățământul universitar. - Chișinău, 2005.
6. Smith H.A. Abdiction and the Signs of Expertise. Association americaine de recherche en education. - La Nouvelle-Orleans, 1988, p.24-31.
7. Tochon F.V. Les criteres d expertise dans la recherche sur les enseignants // Mesure et evaluation en education. 1991, vol.14, no.2, p.57-81.
8. Tochon F.V. Peut-on former les novices a la reflexion des expertise? // Formation et recherche, 1989 b, no.5 (5), p.25-38.

*Prezentat la 04.10.2012*