



CONSIDERENTE PEDAGOGICE PRIVIND EVALUAREA INSTRUCȚIEI ÎN FORȚELE AERIENE

PEDAGOGICAL CONSIDERATIONS FOR THE TRAINING EVALUATION IN THE AIR FORCE

Lt.col.instr.sup.drd. Pătru PÎRJOL*

Evaluarea instrucției este parte componentă a procesului de instrucție și asigură legătura dintre obiectivele stabilite la începutul etapei de instrucție și nivelul de instrucție atins la sfârșitul acesteia. Procesul de evaluare a instrucției militare are la bază principiile, metodele și tehnicile de evaluare specifice teoriilor pedagogice, fiind influențate de evoluția acestora în timp, cu transpunerea acestora la specificul militar.

The training evaluation is a part of the overall training process and it ensures the link between the training objectives established at the beginning of the training process and the level of training reached at the end of it. The military training evaluation process is based on the principles, methods, and techniques of assessment specified by the pedagogical theories, being influenced by their evolution in time.

Cuvinte-cheie: evaluare; evaluarea instrucției; teoria evaluării; instrucție.

Keywords: assessment; training evaluation; assessment theory; training.

Pregătirea forțelor, ca proces prin care resursele umane, materiale și financiare sunt transformate în capacitate operațională, ocupă locul central în constituirea și în menținerea unei armate apte să satisfacă interesele militare ale statului.

Pregătirea forțelor presupune activități de organizare a structurilor, încadrare cu personal, dotare cu echipamente militare și instruirea militară. Instruirea militară este activitatea desfășurată de către armată pentru realizarea capacității forțelor de a îndeplini misiunile specifice folosind echipamentele militare din dotare. O componentă importantă a instruirii militare este instrucția, activitate cu caracter predominant practic-aplicativ care are ca scop formarea, dezvoltarea și menținerea deprinderilor de acțiune ale individului și ale structurilor militare în scopul îndeplinirii atribuțiilor funcției sau misiunilor repartizate.

Instruirea militară are trei faze principale: planificarea, executarea și evaluarea, constituind cadrul de desfășurare a tuturor activităților specifice componentelor instruirii. Evaluarea, ca parte integrantă a procesului de instruire, trebuie considerată drept una dintre cele mai importante activități, cu impact atât asupra procesului de

planificare, cât și asupra modului de executare a instruirii, asigurând informațiile necesare executării corecțiilor destinate perfecționării procesului de instruire.

În sens larg, evaluarea este o activitate complexă prin care se realizează colectarea, prelucrarea și interpretarea rezultatelor, astfel încât să asigure aprecierea nivelului de performanță al unui sistem sau proces, pe baza unor criterii și standarde acceptate, și să influențeze evoluția acestora.

Odată cu evoluția conceptelor, evaluarea a beneficiat de numeroase definiții, dintre care amintesc:

- „proces de măsurare și apreciere a valorii rezultatelor sistemului de educație și învățământ sau a unei părți a acestuia, a eficienței resurselor, condițiilor și strategiilor folosite prin compararea rezultatelor cu obiectivele propuse, în vederea luării unor decizii de îmbunătățire și perfecționare”¹;

- „proces complex de comparare a rezultatelor activității instructiv-educative cu obiectivele planificate (evaluarea calității), cu resursele utilizate (evaluarea eficienței) sau cu rezultatele anterioare (evaluarea progresului)”².

În sprijinul lucrării de față, *evaluarea* reprezintă „o acțiune managerială proprie sistemelor socioumane care solicită raportarea rezultatelor obținute, într-o anumită activitate la un ansamblu

*Universitatea Națională de Apărare „Carol I”
e-mail: eridu2006@clicknet.ro



de criterii specifice domeniului în vederea luării unei decizii optime”³.

Ea este un element fundamental în orice activitate umană cu obiective bine definite, fiind o componentă stabilă a oricărui proces instructiv educativ și se realizează cu rigurozitate în funcție de obiectivele propuse. O analiză efectuată acestui termen, ne conduce la afirmația că „*a evalua* înseamnă a determina sau a stabili valoarea unui obiect, a unei instituții, a unui fenomen sau proces etc.”

O direcție de dezvoltare a evaluării, promovată începând cu anii '70, o reprezintă extinderea acesteia asupra activității, condițiilor, factorilor și proceselor de care depind rezultatele obținute la un moment dat, concluzionându-se că eficacitatea activității de instruire, poate fi evaluată pertinent numai dacă sunt evaluate toate componentele activității (condiții interne sau externe, resursele de care dispune, starea și funcționalitatea factorilor participanți (umani, naturali, procesuali), prin urmare activitatea, în întregul ei, ca unitate a acestor elemente componente.

Ultimul deceniu al secolului trecut a fost decisiv pentru evoluția evaluării, fiind concepută ca un demers care se integrează organic procesului de instruire și nu ca o activitate de-sine-stătătoare aflată la finalul procesului de instruire.

Ca parte integrantă a procesului de instruire, evaluarea se face atât pe timpul, cât și la încheierea instruirii. Ea se aplică tuturor aspectelor instruirii și trebuie considerată drept una dintre cele mai importante activități ale unității.

„Orice proces evaluativ presupune trei momente corelate: măsurarea rezultatelor învățării, aprecierea informațiilor rezultate prin măsurare și luarea unor decizii ca o componentă a instruirii”⁴.

În procesul de desfășurare a instrucției, ca o componentă a instruirii, momentele acțiunii de evaluare au următoarea semnificație:

a) măsurarea presupune colectarea de informații, cu caracter constatativ, referitoare la nivelul performanțelor personalului instruit cu ajutorul unui ansamblu de metode, tehnici și procedee fără a se emite judecăți de valoare referitoare la calitățile și slăbiciunile obiectului evaluării;

b) aprecierea presupune interpretarea și aprecierea performanțelor personalului instruit, prin raportarea la criterii, indicatori sau standarde de performanță specifice procesului de evaluare. Valorificarea integrală a acestora permite emiterea

unei *judecăți de valoare* în termenii unei formule standardizate care descoperă calitățile și slăbiciunile obiectului evaluării;

c) decizia presupune interpretarea semnificației atribuite în procesul de apreciere a obiectului evaluării, pe baza *judecăților de valoare* emise, prin asocierea acestora cu scări de notare/valori calitative sau cantitative și acordării de *note* sau *calificative*.

Pentru realizarea unui proces evaluativ coerent și obiectiv este necesar să stabilim strategiile de evaluare ce vor fi aplicate pe timpul desfășurării acestuia. Strategiile de evaluare includ formele și tipurile de evaluare, metodele și tehnicile de evaluare, precum și descriptorii de performanță, baremele și sistemele de notare.

În procesul de planificare, organizare și desfășurare a instrucției sunt stabilite evaluări, ca parte integrantă a procesului de instrucție. Evaluările care se execută în forțele aeriene, pe timpul desfășurării procesului de instrucție, pot fi interne și externe și au următoarele caracteristici generale:

a. evaluările interne sunt activități neoficiale, se desfășoară permanent, de către cei care conduc nemijlocit instrucția și de către comandant sau persoanele desemnate de acesta. Eficiența evaluărilor interne este foarte ridicată, deoarece acestea asigură operarea imediată a corecțiilor necesare.

Avantaje: Evaluatorul intern cunoaște mai bine particularitățile instrucției în unitate/subunitate, este familiarizat cu cadrul de desfășurare al instrucției, cunoaște mai bine evoluția întregului proces, punctele forte și punctele slabe.

Limite: Evaluatorul intern este preocupat de calificativ, este mai subiectiv, poate reacționa emoțional, îi pot scăpa unele variabile critice ale procesului de instrucție;

b. evaluările externe sunt activități oficiale care se execută de către eşaloanele superioare pentru structurile din subordine, de regulă, cu maximum două trepte ierarhice mai jos. Aceste evaluări sunt stabilite prin planurile de instrucție, au resurse alocate și se desfășoară, de regulă, la sfârșitul etapei/ciclului de instrucție, unul dintre obiective fiind determinarea capacității operaționale a structurii.

Avantaje: Evaluatorul extern este neutru, mai obiectiv, iar concluziile acestuia sunt mult mai apropiate de situația reală.

Limite: Evaluatorului extern îi sunt mai puțin accesibile informațiile contextuale, îi pot scăpa din



vedere anumiți factori contextuali, iar evaluarea este mai costisitoare.

Evaluarea internă se realizează pe două paliere:

- a) evaluarea internă a instrucției individuale;
- b) evaluarea internă a instrucției colective.

Evaluarea internă a instrucției individuale se desfășoară diferențiat, pe categorii de personal, astfel:

- a) evaluarea internă a instrucției individuale de bază;
- b) evaluarea internă a instrucției individuale de specialitate.

Evaluarea internă a instrucției individuale de bază se desfășoară pe baza *activităților standard de instrucție și evaluare* din programele de instrucție individuală de bază și pe baza *chestionării orale, lucrărilor scrise, probelor practice, testelor docimologice* pentru acele discipline pentru care nu s-au întocmit programe de instrucție individuală de bază, urmărindu-se îndeplinirea cerințelor cuprinse în *modelul luptătorului*.

Instrucția individuală de bază este preponderent practic-aplicativă atât pentru personalul din comandamente, cât și pentru personalul din structurile luptătoare.

Evaluarea personalului nou sosit în unitate se va face, de regulă, la activitățile de evaluare ale întregului personal, la instrucția individuală de bază, conform planificării acestora.

Strategia de evaluare presupune executarea unor evaluări formative, sumative, practice și criteriale.

Evaluarea sumativă angajează operațiile de *măsurare-apreciere-decizie* în timpul sau la sfârșitul unei activități de instrucție în vederea cunoașterii nivelului real de instrucție după parcurgerea anumitor perioade și secvențe, conform obiectivelor stabilite.

Evaluarea criterială angajează operațiile de *măsurare-apreciere-decizie* în timpul sau la sfârșitul unei activități de instrucție în vederea cunoașterii nivelului real de instrucție prin compararea rezultatelor cu criterii sau standarde prestabilite.

Evaluarea formativă angajează operațiile de *măsurare-apreciere-decizie* în timpul unei activități de instrucție în vederea facilitării și motivării, evidențierii progresului personalului participant la instrucție sau, dimpotrivă, carențele acestuia. Scopul evaluării formative nu este acela de a acorda note sau calificative, ci de a oferi feedbackul necesar creșterii nivelului de instrucție.

Evaluarea practică angajează operațiile de *măsurare-apreciere-decizie* în timpul unei activități de instrucție ce presupune utilizarea de *probe practice de evaluare* și ocupă un loc însemnat în verificarea abilităților, priceperilor și deprinderilor formate în cadrul activităților practic-aplicative.

Criteriile de evaluare sunt specifice instrucției individuale de bază și se referă la performanța motrică, capacitatea subiectului de a aplica în practică elementele însușite, capacitatea de practicare independentă a celor însușite, nivelul cunoștințelor teoretice însușite de subiect, nivelul de formare și dezvoltare a deprinderilor motrice etc.

Metodele de verificare utilizate sunt: probele de motricitate, lucrările scrise, măsurarea unor indici de dezvoltare fizică, verificarea deprinderilor conform regulamentelor, observarea curentă și înregistrarea datelor observației etc.

Metodele de apreciere și notare sau acordare de calificative sunt: metoda aprecierii verbale, metoda de apreciere și notare sau acordare de calificative pe baza unor norme sau baremuri cuprinse în regulamentele specifice, metoda progresului individual, metoda de apreciere pe baza nivelului execuției tehnice sau tactice.

Evaluarea internă a instrucției individuale de specialitate se desfășoară diferențiat, pe categorii de personal, astfel:

- a) cadrele militare, pe baza evaluărilor orale, a lucrărilor scrise, a testelor docimologice corespunzătoare temelor și a ședințelor de pregătire de specialitate, elaborate și aprobate conform reglementărilor în vigoare;

- b) soldații și gradații profesioniști pe baza activităților standard de instrucție și evaluare din programele de instrucție individuală de specialitate, urmărindu-se îndeplinirea cerințelor cuprinse în modelul specialistului.

- c) personalul nou sosit în unitate va executa evaluare inițială conform modalității specificate la punctele a și b.

Strategia de evaluare presupune executarea unor evaluări formative, sumative, inițiale, continue, practice și criteriale.

Evaluarea inițială angajează operațiile de *măsurare-apreciere-decizie*, la începutul activității de instrucție în vederea cunoașterii nivelului *real* de instruire, exprimat în termeni de performanțe și competențe actuale și potențiale. Obiectul evaluării inițiale îl constituie cunoașterea măsurii



în care militarii evaluați stăpânesc cunoștințele și posedă capacitățile necesare pentru asimilarea noilor conținuturi și formarea altor competențe, determinând modul în care se va desfășura instrucția în continuare.

Evaluarea continuă sau permanentă angajează operațiile de *măsurare-apreciere-decizie* pe tot parcursul desfășurării activităților de instrucție. Ea stimulează activitatea de instrucție prin evaluarea *imediată* în vederea adoptării unor măsuri de corectare a deficiențelor constatate în procesul de organizare și desfășurare a instrucției.

Criteriile de evaluare sunt specifice instrucției individuale de specialitate și se referă la capacitatea personalului evaluat de a aplica în practică elementele însușite, capacitatea de practicare independentă a celor însușite, nivelul cunoștințelor teoretice însușite de subiect, nivelul de formare și dezvoltare a deprinderilor de întrebuințare în luptă a tehnicii de specialitate, formarea deprinderilor de operare a tehnicii de luptă etc.

Metodele de verificare utilizate sunt identice cu cele de la instrucția individuală de bază.

Metodele de apreciere și notare sau acordare de calificative sunt: metoda aprecierii verbale, metoda de apreciere și notare sau acordare de calificative pe baza unor norme sau bareme cuprinse în regulamentele specifice, metoda progresului individual, metoda de apreciere pe baza nivelului execuției tehnice sau tactice, testele de cunoștințe, testele practice și demonstrațiile, verificarea priceperilor și a deprinderilor etc.

La baza instrucției individuale se găsesc standardele de instrucție individuală, prin a căror îndeplinire personalul își realizează nivelul de instruire individuală necesară participării la instrucția colectivă.

Evaluarea internă a instrucției colective

Evaluarea internă a instrucției colective are la bază simultaneitatea executării instrucției și evaluării acesteia, procesul de apreciere reprezentând finalitatea procesului de instrucție.

Instrucția colectivă se desfășoară și se evaluează pe baza Programelor de Instrucție pentru Misiuni.

Pentru evaluarea instrucției, din Programele de Instrucție pentru Misiuni, se utilizează:

- a) activitățile standard de instrucție și evaluare;
- b) cadrele de misiune.

Activitățile standard de instrucție și evaluare se utilizează atât pe timpul evaluării interne, cât și a celei externe a instrucției colective.

Cadrele de misiune constituie baza pentru elaborarea exercițiului prin care se execută evaluarea nivelului de instrucție al unei structuri pentru îndeplinirea misiunii ce i-a fost stabilite.

Evaluarea instrucției, pe bază de *activități standard de instrucție și evaluare*, se face concomitent cu desfășurarea activității de instrucție, de către comandantul structurii instruite și asigură determinarea imediată a nivelului de instrucție al structurii și determinarea nivelului necesar de instrucție pentru a asigura îndeplinirea unei cerințe colective.

Utilizarea unei activități standard de instrucție și evaluare pentru evaluare presupune observarea directă de către comandantul de subunitate sau evaluator, în funcție de situație, a modului de executare a fiecărei etape sau atingerea nivelului de performanță corespunzător fiecărei cerințe și aprecierea modului de îndeplinire a acestora.

Evaluarea instrucției pe baza exercițiilor din *Cadrul de misiune* din *Programul de Instrucție pentru Misiune* se execută la sfârșitul etapei de instrucție, de către comandantul structurii ierarhic superioare sau un evaluator desemnat de către acesta.

Evaluarea executată la sfârșitul etapei de instrucție se execută printr-un exercițiu dintre cele cuprinse în Programul de Instrucție pentru Misiune specific structurii evaluate, are o durată determinată de durata exercițiului și se desfășoară în unități, tabere de instrucție sau poligoane.

Strategia de evaluare presupune executarea unor evaluări formative, sumative, inițiale, continue, practice și criteriale.

Criteriile de evaluare se referă la capacitatea structurilor de a aplica în practică elementele însușite, capacitatea de practicare independentă a celor însușite, nivelul de formare și dezvoltare a deprinderilor de întrebuințare în luptă a tehnicii de specialitate, formarea deprinderilor de operare a tehnicii de luptă etc.

Metodele de verificare utilizate sunt: verificările practice, observarea curentă și înregistrarea datelor observației.

Metodele de apreciere și notare sau acordare de calificative sunt: metoda de apreciere și notare sau acordare de calificative pe baza unor norme sau bareme cuprinse în regulamentele specifice, metoda de apreciere pe baza nivelului execuției tehnice sau tactice, testele practice și demonstrațiile, verificarea abilităților și a deprinderilor.



La baza instrucției colective se găsesc standardele de instrucție colectivă, care au la bază cerințele operaționale, îndeplinirea lor fiind echivalentă cu atingerea nivelului de instruire necesar pentru îndeplinirea misiunilor. Ele trebuie să acopere toate activitățile de instrucție necesare structurilor militare, deci toate situațiile ce pot să apară pe câmpul de luptă.

Evaluarea externă se desfășoară la sfârșitul etapei de instrucție și are ca obiectiv evaluarea structurilor luptătoare în vederea stabilirii nivelului de instrucție pentru îndeplinirea unei misiuni. Ea se desfășoară la fel ca evaluarea internă, pe bază de Program de Instrucție pentru Misiune, cu specificarea că evaluatorii sunt numiți de către eșalonul superior.

Comandanții eșaloanelor superioare folosesc aprecierile referitoare la nivelul instrucției unităților evaluate ca una dintre componentele sistemului de analiză a rezultatelor în vederea luării de măsuri corective. Pentru a păstra dinamica sistemului de instruire, ei folosesc concluziile spre a determina eficiența planurilor, a execuției și evaluarea de management a ciclului de instruire. Analiza rezultatelor în vederea luării de măsuri corective permit comandantului eșalonului superior să opereze schimbări care conduc la obținerea unui nivel de instrucție dorit.

Rezultatele evaluărilor atât interne, cât și externe, vor sta la baza elaborării sau adaptării documentelor de conducere a instrucției pentru etapa de instrucție următoare urmărindu-se remedierea deficiențelor sau îmbunătățirea procesului de instrucție pe baza experienței acumulate anterior și validate în cadrul procesului de evaluare.

Pe baza rezultatelor obținute la evaluările anterioare, comandantul sau instructorul poate planifica și executa activitățile standard de instrucție și evaluare corespunzătoare cerințelor instrucției individuale astfel încât să asigure nivelul de instrucție necesar executării unei cerințe colective. Acestea se planifică și se execută înaintea cerințelor colective a căror îndeplinire o sprijină.

O cerință fundamentală a evaluării o constituie obținerea de informații despre nivelul de instrucție al structurii, existent la un moment dat, precum și despre aspectele pozitive ale procesului de instrucție, permițând identificarea directă a modalităților prin care personalul și structurile pot atinge nivelurile de performanță dorite.

Concluziile reieșite pe timpul participării forțelor la operații reale sunt considerate și ele finalizate ale procesului de evaluare a nivelului de instruire. Existența și funcționarea feedbackului care leagă domeniile operațiilor și al instrucției fiind esențială pentru creșterea eficienței activității de instruire.

Se poate concluziona că activitatea de evaluare a instrucției individuale și colective este o activitate care se desfășoară continuu, pe durata întregului an de instrucție, asigurând feedbackul necesar stabilirii unor obiective de instrucție cât mai apropiate de realitate, astfel încât să se asigure un nivel de instrucție corespunzător misiunii primite cu un consum eficient al resurselor alocate.

NOTE:

1 Andrei Vocilă, *Evaluarea în procesul de învățământ*, wordpress.com, 2010, <http://andreibocila.wordpress.com/2010/05/03/evaluarea-in-procesul-de-invatare>, accesat la 15.02.2015.

2 Ioan Jinga, *Conducerea învățământului. Manual de management instrucțional*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1993, p. 139.

3 Sorin Cristea, *Dicționar de pedagogie*, Editura Litera Educațional, Chișinău, 2002, p. 129, apud „Dictionnaire encyclopedique de l'éducation et de la formation”, Editions Nathan, Paris, 1994, p. 415.

4 Constantin Cucuș, *Teoria și metodologia evaluării*, Editura Polirom, Iași, 2008, p. 66.

BIBLIOGRAFIE

Cucuș Constantin, *Teoria și metodologia evaluării*, Editura Polirom, Iași, 2008.

Cucuș Constantin, *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2006.

Doctrina instruirii Armatei României, București, 2006.

Cristea Sorin, *Dicționar de pedagogie*, Editura Litera Educațional, Chișinău, 2002.

Jinga Ioan, *Conducerea învățământului. Manual de management instrucțional*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1993.

Ghidul elaborării Programelor de Instrucție pentru Misiuni, București, 2004.

www.wordpress.com