



**APRECIEREA PERFORMANȚEI
ÎN CADRUL PROCESULUI DE EVALUARE A
PROCESULUI INSTRUCTIV - EDUCATIV MILITAR**

**PERFORMANCE ASSESSMENT
WITHIN THE EVALUATION OF MILITARY
EDUCATION AND TRAINING PROCESS**

Drd. Petrică - Marinel VOICU*

Rezumat: Evaluarea reprezintă, alături de transmiterea cunoștințelor de către instructor și însușirea acestora de către cei ce se instruiesc, o componentă operațională fundamentală a procesului instructiv - educativ militar. Aceasta se constituie în elementul reglator și autoreglator, de conexiune inversă, prin sistemul de instruire adoptat.

Având în vedere permanenta preocupare pentru asigurarea principiului compatibilității instruirii, cu armatele moderne din NATO, prin alegerea formelor și metodelor similare de instruire eficiente, dar și importanța evaluării, ca etapă distinctă în procesul de instruire, cu efect de corecție/ameliorare a acestuia, în acest articol sunt analizate și propuse cele mai accesibile și eficiente modalități de apreciere a performanței în domeniul comunicațiilor și informaticii, cu sugestii pentru utilizare în instruirea instituționalizată.

Cuvinte-cheie: forme și metode de instruire, evaluare, tipuri și modele de apreciere, aprecierea performanței, efecte perturbatoare.

Abstract: Beside conveying knowledge by the instructor / trainer and acquiring this knowledge by the trainees, evaluation is a fundamental operational component of the military education and training process. It is both a regulating and self-regulating tool through the adopted training system.

Nowadays there is constant concern for ensuring the principle of training compatibility with the modern armed forces in NATO, by selecting the similar efficient training methods and teaching ways. Also, evaluation is considered a highly significant stage in the training process as it has the potential to correct or improve it. Therefore, the present paper is an analysis leading to the most accessible and efficient ways of performance assessment in the communications and IT domain, completed with suggestions for use in institutionalized training.

Keywords: training types and methods, evaluation, assessment types and models, performance assessment, disrupting effects

* Doctorand, Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, E-mail: marivoc@hotmail.com



Evaluarea, ca și componentă integrată a întregului proces instructiv - educativ, este în același timp instrumentul fundamental al instructorului prin care acesta realizează măsurarea cantității cunoștințelor dobândite, cât și valoarea, nivelul, performanțele și eficiența acestora la un moment dat, oferind soluții de perfecționare a actului instruirii.

A evalua rezultatele instruirii înseamnă a determina măsura în care obiectivele operaționale ale programului de instruire au fost atinse, precum și eficiența formelor și metodelor de instruire. Esența evaluării constă în aplicarea corecțiilor necesare întregului proces instructiv - educativ, pe baza informațiilor obținute după executarea acestora.

În sens post - modern, evaluarea se încadrează într - un demers co - educativ, în care instructorul și subiectul instruirii, învață unul de la celălalt și evoluează împreună.

Aprecierea performanței în cadrul procesului de evaluare

Aprecierea performanței, ca element important component al procesului de evaluare, se realizează prin emiterea unei judecăți de valoare, semnificarea unui rezultat observabil sau măsurabil, într - un cadru de referință axiologic, și care contribuie substanțial la corecția/ameliorarea întregului proces instructiv - educativ.

Tipuri și modele de apreciere

În funcție de obiectivul evaluării, strategia utilizată, vârsta și nivelul de pregătire al evaluărilor, aprecierea performanței se poate realiza în mai multe moduri, astfel: verbal sau propozițional; prin simboluri numerice sau literale și prin culori; prin calificative; nonverbal (ectosemantic).

Aprecierea verbală/propozițională este exprimată prin intermediul limbajului verbal, printr - o gamă variată de exprimări valorice nuanțate (laudă/mustrare, acord/dezacord, bine/rău, corect/incorect, exact/inexact, acceptabil/inacceptabil, bravo! etc.). Acest tip de apreciere nu este prea exact deoarece nu se bazează pe cuantificarea rezultatelor obținute de către cei evaluați, dar, prin mesajele evaluative, își exercită rolul reglator asupra activității acestora prin inducerea anumitor stări de satisfacție sau insatisfacție.

Aprecierea numerică utilizează cifrele, fiecare dintre acestea simbolizând un anumid grad de reușită sau nereușită. Scala de notare poate fi diversă, de la un sistem educațional la altul (10 valori în țara noastră și Finlanda, 5 în Rusia, 13 în Danemarca, 20 în Franța etc.), iar ordinea valorică a notelor poate fi crescătoare sau descrescătoare. O importanță deosebită trebuie acordată întinderii scalei de notare deoarece, în cazul celei restrânse (4, 5 trepte) fidelitatea notării este ridicată,



iar puterea de discriminare este scăzută, nediferențiind prea mult valorile diferite ale soluțiilor de rezolvare a problemelor evaluate, pe când, scalele largi oferă o discriminare și o nuanțare mult mai precise, însă în acest caz riscul erorilor crește.

Aprecierea literală este utilizată cel mai frecvent în țările anglo - saxone și presupune o scală de evaluare formată din 6 - 7 trepte, identificate prin litere pe următoarea axă: A (foarte bine), B (bine), C (mijlociu), D (slab), E (nesatisfăcător), F (foarte slab). Totuși, acest tip de apreciere poate fi variabil de la un sistem de notare la altul astfel, în SUA nota literală este acordată în funcție de punctajul obținut: A - 100 de puncte (excellent), B - 80 - 90 de puncte (bun), C - 70 - 80 de puncte (mediu), D - 60 - 70 de puncte (slab), E - 50 - 60 de puncte (semieșec), iar sub 50 de puncte: eșec. Mai există și o altă determinare (în 3 trepte), respectiv: H (Honor) - performanțe foarte bune, S (Satisfaction) - satisfăcător, mediu și U (Unsatisfaction) - nesatisfăcător.

Aprecierea prin culori este un sistem de tradiție, foarte vechi, exprimat uneori prin bile: albă (excellent, foarte bine), roșie (suficient) și neagră (insuficient). În prezent, se utilizează neoficial, mai ales la copiii mici în grădinițe, culoarea impresionând mai mult, deoarece aceasta poate fi asociată și cu diferite forme geometrice sau figurative (flori, păsări, fluturi etc.). Am amintit această modalitate de notare deoarece, în trecut, aceasta s - a materializat și în învățământul nostru superior.

Aprecierea prin calificative este realizată prin expresii verbale standard, fiecare dintre acestea desemnând un anumit grad de realizare a performanței, astfel se pot acorda 6 calificative: excepțional, foarte bine, bine, corespunzător, satisfăcător și nesatisfăcător. Fiecare dintre aceste calificative este delimitat prin intermediul unor descriptori de performanță, reprezentați de diverse formulări și detalieri explicite ale performanței dorite din partea celor evaluați, ordonate ierarhic, și care asigură coerență, comparabilitate în notare și o mai mare ușurință în utilizare.

Aprecierea nonverbală este exprimată de evaluator prin simplă prezență, prin limbajul corpului, al tăcerii, al timpului, al spațiului, al lucrurilor și culorilor. În condiții de instabilitate emoțională, acesta poate face asemenea aprecieri necontrolat și cu un caracter de obiectivitate scăzut. Uneori poate avea efecte pozitive stimulând evaluatul în a se pregăti mai bine, dar în același timp poate influența și negativ stimulând reacții inverse din partea acestuia.

Dificultatea acestor sisteme de notare prin calificative, literale și prin culori este reprezentată de imposibilitatea însumării sau divizării acestora în vederea calculării unei note finale sau a mediei de promovabilitate. Prin urmare, de cele mai multe ori, pentru realizarea ierarhizării, se recurge la convertirea acestor modalități de apreciere, în cifre.



Aprecieria performanței celor evaluați are mai multe semnificații și anume: evidențiază progresul acestora pe parcursul programului de instruire, îi ierarhizează în cadrul grupului funcție de rezultatele obținute și stabilește gradul de realizare a obiectivelor operaționale ale instruirii, pentru fiecare în parte. Valorificarea eficientă a funcțiilor aprecierii rezultatelor, presupune utilizarea acestora cu scop de potențare a motivației pozitive a celor evaluați pentru activitatea de instruire, în general, și a celei de perfecționare a pregătirii, în special.

În teoria și practica evaluării instruirii se utilizează mai multe modele de apreciere, astfel:

- *modelul aprecierii prin raportarea la grup* este bazat pe compararea celor evaluați între ei sau prin raportarea rezultatelor obținute de către aceștia, la un anumit standard de evaluare. În acest caz este valorificată capacitatea instructorului evaluator de comparare a rezultatelor evaluatului la un „etalon instituțional” (angajabil în termeni de evaluare finală) și la un etalon elaborat de el însuși, aplicabil fiecărui evaluat și în final grupului (angajabil în termeni de evaluare formativă). În acest context, aprecierile indică gradul de realizare a obiectivelor operaționale de instruire, care devin obiective operaționale de evaluare;

- *modelul aprecierii prin raportare la standarde fixe* se utilizează prin raportarea rezultatelor obținute de către cei evaluați, la sisteme de referință unitare pentru întregul grup. Acest model de apreciere facilitează realizarea unor trieri sau ierarhizări și asigură luarea unor decizii valorice cu grad mare de obiectivitate.

- *modelul aprecierii individualizate* se bazează pe compararea rezultatelor obținute de către cel evaluat cu alte rezultate ale sale, obținute anterior, ceea ce va evidenția progresul sau regresul instruirii, în ceea ce - l privește. Caracteristica acestui model de apreciere este reprezentată de realizarea unei instruiți diferențiate, în raport cu trăsăturile și particularitățile individuale ale celor care se instruiesc.

Realizarea unei aprecieri riguroase și obiective se poate obține doar pe baza utilizării unor descriptori de performanță, a unor criterii și indicatori de evaluare, bine formulați și care să evidențieze gradul de îndeplinire a obiectivelor operaționale ale instruirii.

Efecte perturbatoare în apreciere și notare

Cercetările întreprinse și practica docimologică actuală scot în evidență unele disfuncții și dificultăți în aprecierea obiectivă a celor evaluați. Astfel, corectitudinea și obiectivitatea aprecierii sunt influențate de către anumite circumstanțe care generează variații semnificative ale notării rezultatelor, relevate fie la același examinator în momente sau perioade diferite ale evaluării (variabilitate intra - individuală), fie la examinatori diferiți (variabilitate interindivi - duală).



Divergențele de notare au fost evidențiate de o serie de studii docimologice experimentale, prin utilizarea metodei evaluării și aprecierii multiple. Din acest punct de vedere, în continuare, vom analiza efectele perturbatoare și situațiile producerii acestora, cel mai frecvent întâlnite, astfel:

• *Efectul „halo”* constă în realizarea aprecierii prin extinderea unor calități secvențiale, la întreaga conduită a celui evaluat. Astfel, notarea rezultatelor este influențată de o părere preconcepută a instructorului evaluator, favorabilă sau nefavorabilă, despre cei evaluați ca fiind cotați buni sau slabi, disciplinați sau indisciplinați etc. Având un pronunțat caracter afectiv, favorizează evaluații care se bucură de un statut bun (simpatiile instructorului evaluator) și chiar dacă aceștia vor da răspunsuri cu anumite erori, acest lucru va fi trecut cu vederea și va fi apreciat pozitiv. De cealaltă parte, evaluații cu probleme (antipatiile instructorului evaluator) vor fi vânați în comiterea unor erori de răspuns, iar în unele cazuri vor fi apreciați negativ, chiar dacă au oferit un răspuns complet și corect.

Pentru diminuarea/eliminarea consecințelor negative ale acestui efect, în cadrul procesului de evaluare, se poate recurge la următoarele soluții:

- utilizarea evaluării externe și aprecierea celor evaluați de către alte persoane abilitate, decât instructorul;

- secretizarea lucrărilor de evaluare, pentru asigurarea anonimatului celor evaluați;

- apelarea la efortul volitiv permanent al instructorului, de a trece cu vederea antecedentele apreciative la adresa unui evaluat și de autoimpunere a unei aprecieri cât mai obiective.

Efectul „halo” se poate combina cu *stereotipia*, care reprezintă o fixație în opinia instructorului, despre cel evaluat. Astfel, se induce faptul că un prim succes/eșec la o verificare, va duce la aceleași rezultate și la o a doua sau o a treia verificare. Odată confirmat acest lucru, tendința de a-l cataloga pe cel evaluat în funcție de prima verificare, crește, iar în lipsa conștiinței profesionale a instructorului, fenomenul poate deveni deosebit de grav.

Efectul „halo” poate fi generat de comportamentul celui evaluat, ce ține de: privirea deschisă, dicția agreabilă, ținuta îngrijită, scrisul citeț și lizibil, performanțele bune în instruire, conduita corectă etc. sau, bineînțeles, de inversul acestora.⁷¹

• *Efectul de ancorare* este datorat supraevaluării unor rezultate, prin ieșirea în evidență a unor aspecte mai puțin întâlnite și care sunt identificabile la nivelul

⁷¹ Benone Andronic, *Evaluarea procesului de pregătire prin procedeul anchetei*, Buletinul Universității Naționale de Apărare nr. 3/2003, p. 290-294.



majorității formelor de răspuns date de către cei evaluați, ceea ce implică elaborarea unor noi grile de apreciere;

• *Efectul Pygmalion/Efectul oedipian* are loc atunci când aprecierea rezultatelor obținute de către cei evaluați este influențată de părerea relativ fixă, pe care instructorul evaluator și-a format-o despre capacitățile acestora. Orice instructor își formează anumite impresii despre cei care se instruiesc, referitor la posibilitățile acestora de instruire. Într-un final, aceste păreri vor influența, conștient sau inconștient, comportamentul și randamentul celor care se instruiesc. O modalitate de diminuare a acestui efect constă în încrederea instructorului în posibilitățile de instruire ale celor evaluați și convingerea că aceștia sunt capabili să obțină rezultatele scontate.

• *Efectul de contrast* sau *eroarea succesiunii* apare în momentul în care instructorul evaluator accentuează două însușiri contrastante ale celui evaluat, ce survin imediat în timp și spațiu. De obicei, acesta are tendința permanentă de a face o comparare și o ierarhizare a celor care se instruiesc. Astfel, cu o frecvență relativ mare, se întâmplă ca același rezultat să fie cotelat mai bine, dacă urmează după aprecierea unui rezultat mai slab (după o reprezentare slabă, una bună pare a fi și mai bună), cum de alt fel, poate fi apreciat ca mediocru, dacă urmează imediat după răspunsurile foarte bune ale altui evaluat. Conștientizarea efectelor de către instructorul evaluator, datorate contiguității probelor, constituie un prim pas foarte important în eliminarea efectelor nedorite, generate de acest fenomen;

• *Ecuția personală a evaluatorului* datorat faptului că orice instructor evaluator, își elaborează și structurează criterii proprii de apreciere. Unii dintre aceștia sunt mai generoși, uzitând valori mai ridicate ale scării valorice, alții sunt mai exigenți, exploataând în principal, valorile intermediare sau cele din partea de jos ale scării valorice. Deasemenea, parte dintre aceștia, folosesc aprecierea cu rol de încurajare și stimulare a celui evaluat, în timp ce alții, apreciază obiectiv sau chiar mai mult, constrâng pe cel evaluat în a depune un efort suplimentar pentru obținerea unei anumite aprecieri. Unii instructori evaluatori, apreciază mai mult creativitatea și originalitatea soluțiilor, pe când alții, conformitatea cu conținutul de instruire.

Așadar, din punctul nostru de vedere, trăsătura cea mai edificatoare a acestui efect este reprezentată de exigența diferită a aprecierilor, manifestată de către instructorii evaluatori. Efectul este vizibil atât la același instructor evaluator, cât și la evaluatorii externi, iar manifestările acestora în aprecierea evaluaților, țin de structura personalității, de erudiția acestora, de calitățile intelectuale, temperamentale și morale, de echilibrul lor emoțional.



Un prim pas în diminuarea/eliminarea acestui fenomen nedorit, poate fi făcut prin accentuarea cunoașterii și conștientizării de către evaluatori, a tuturor acestor consecințe și efecte ale acțiunii lor.

- *Eroarea logică sau instrumentală* constă în substituirea obiectivelor esențiale și parametrilor importanți ai evaluării cu scopuri secundare sau să se raporteze la o mixare a acestora. Astfel, instructorul evaluator se poate ghida în apreciere după aspecte de ordin secundar sau corelative cu obiectivele esențiale ale evaluării, cum ar fi: fluența și siguranța răspunsului, acuratețea și sistematizarea expunerii, efortul depus de către cel evaluat pentru a obține anumite rezultate, gradul de conștiinciozitate al acestuia etc.. Acest fenomen nu trebuie să devină o regulă, chiar dacă în anumite situații, această abatere este justificată.

- *Efectul tendinței centrale* se datorează conduitei instructorului evaluator în încercarea sa de a evita extremele scalei de notare și din dorința de a nu greși în aprecierea celor evaluați. Efectul se manifestă mai ales la profesorii începători, iar majoritatea aprecierilor tind spre valorile medii, nerealizându-se o discriminare mai evidentă între evaluații de nivel mediu, pe de o parte, și cei foarte buni sau slabi, pe de altă parte.

- *Efectul de similaritate* are loc atunci când instructorul evaluator manifestă tendința de a - i aprecia pe cei evaluați prin raportare la sine (prin contrast sau prin asemănare), normele proprii constituind principalele criterii de apreciere a rezultatelor acestora.

- *Efectul ordine* apare datorită fenomenului de inerție când, instructorul evaluator păstrează aproximativ același nivel de apreciere pentru o succesiune de răspunsuri care, în realitate, sunt diferite din punct de vedere calitativ. Acesta manifestă o tendință de a aprecia identic o succesiune de probe consecutive, fără a realiza discriminările valorice necesare.

În concluzie, procesul de evaluare trebuie planificat, organizat și desfășurat în deplină concordanță cu noile tehnici și metode de instruire și să fie utilizat în scop de îmbunătățire a activității de instruire și nu pentru a efectua o simplă verificare a evaluaților asupra cunoștințelor asimilate.

Parte integrantă a procesului instructiv - educativ, evaluarea deține o pondere comparabilă cu cea a activității de instruire în ansamblul ei, aspect care evidențiază necesitatea aplicării acesteia atât asupra celor care se instruiesc, dar și a celor care îi instruiesc.

Din multitudinea aspectelor caracteristice procesului de evaluare, evaluarea instruirii se rezumă la un ansamblu de activități, în funcție de anumite intenții, care transpun datele imediate, raportându - le la o serie de funcții și scopuri stabilite anterior și bine determinate. Scopul fundamental al evaluării instruirii nu este doar de a obține anumite date, ci de a perfecționa întregul proces instructiv - educativ,



de a desfășura acțiuni bine argumentate și precise, pentru a adapta permanent strategiile de instruire la particularitățile situației de instruire, la cele ale celor care se instruiesc, la condițiile economice și instituționale existente etc.

Așadar, evaluarea este un proces de obținere a unor informații despre cel care se instruieste, instructor, programul sau sistemul de instruire, folosind instrumente specifice de evaluare, în scopul emiterii unor judecăți de valoare raportate la criteriile de evaluare a acestor informații și în vederea formulării unor aprecieri pe baza cărora se vor lua anumite decizii corective, referitoare la conținutul, metodele, instrumentele, strategiile, demersul sau produsul final al instruirii.



BIBLIOGRAFIE

- NATO Education, Training, Exercises and Evaluation (ETEE) Policy, MC 0458/3*, NATO, Mai, 2014;
- S.M.F.T. – 33, *Precizări privind îndeplinirea standardelor de instruire în Forțele Terestre*, București, 2015;
- FT-17, *Instrucțiuni de evaluare a instrucției colective în Forțele Terestre*, București, 2008;
- M., Tănase, *Evaluarea - componentă esențială a procesului instructiv-educativ*, Brașov, 2011.
- www.nato.int
www.rft.forter.ro
<https://www.proiecte.pmu.ro>
<https://www.slideshare.net>

