Evaluación de competencia

Un nuevo enfoque para llegar a evaluar el…

saber ser de cada persona

Competencias

- "… un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a estándares históricos y tecnológicos vigentes."

- "… en la definición de competencia se integran el conocimiento y la acción."

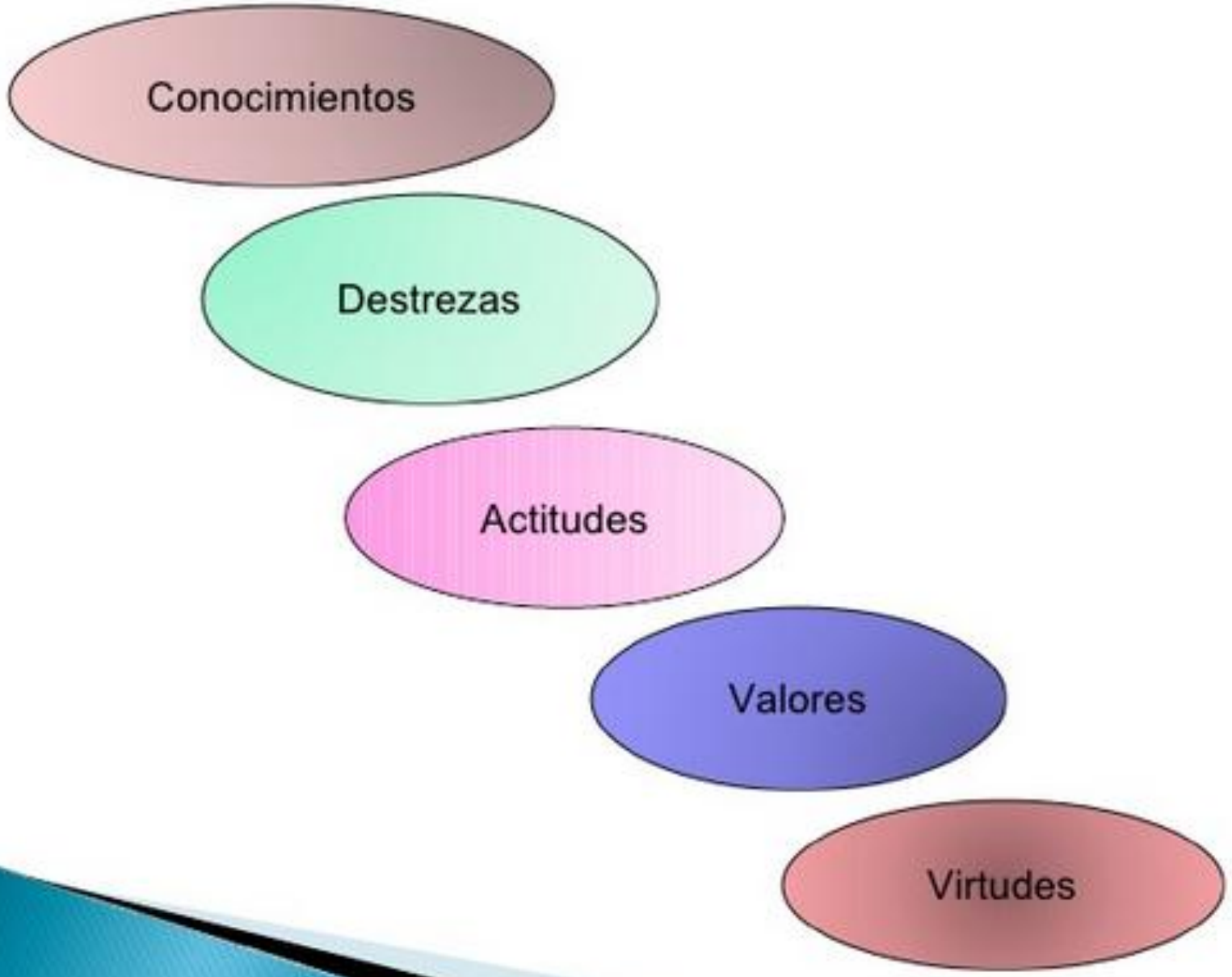
Fuente: Catalano, Ana María (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas.* 1º . ed. - Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo. Pag. 38

Competencia

"Un saber hacer complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, habilidades y conocimientos utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común"

Lasnier (2000)

La Competencia integra:



CONOCIMIENTOS

- Son conjuntos de informaciones que adquirimos vía educación formal y capacitación

DESTREZAS

- Son comportamientos laborales automatizados por la práctica y la experiencia en la ejecución de alguna tarea especifica

ACTITUDES

Son tendencias estables del comportamiento que tienden a manifestarse en cualquier tipo de situación.

VALORES

- Son uno tipo particular de creencias que atribuyen juicios morales a personas, situaciones y eventos, y que guían la conducta ética

VIRTUDES

Es el potencial latente de un individuo para ejecutar una variedad de tareas.

Competencias Laborales

Desarrolla activamente Estrategias innovadoras en el aula.

Manejo de Estrategias innovadoras.

Conocer estrategias Innovadoras.

Aplicar estrategias Metodológicas.

Relación de estrategia y técnicas metodológicas.

Manejar teóricamente Estrategias innovadoras.

Interés por aprender a enseñar.

Aprendizaje de competencias

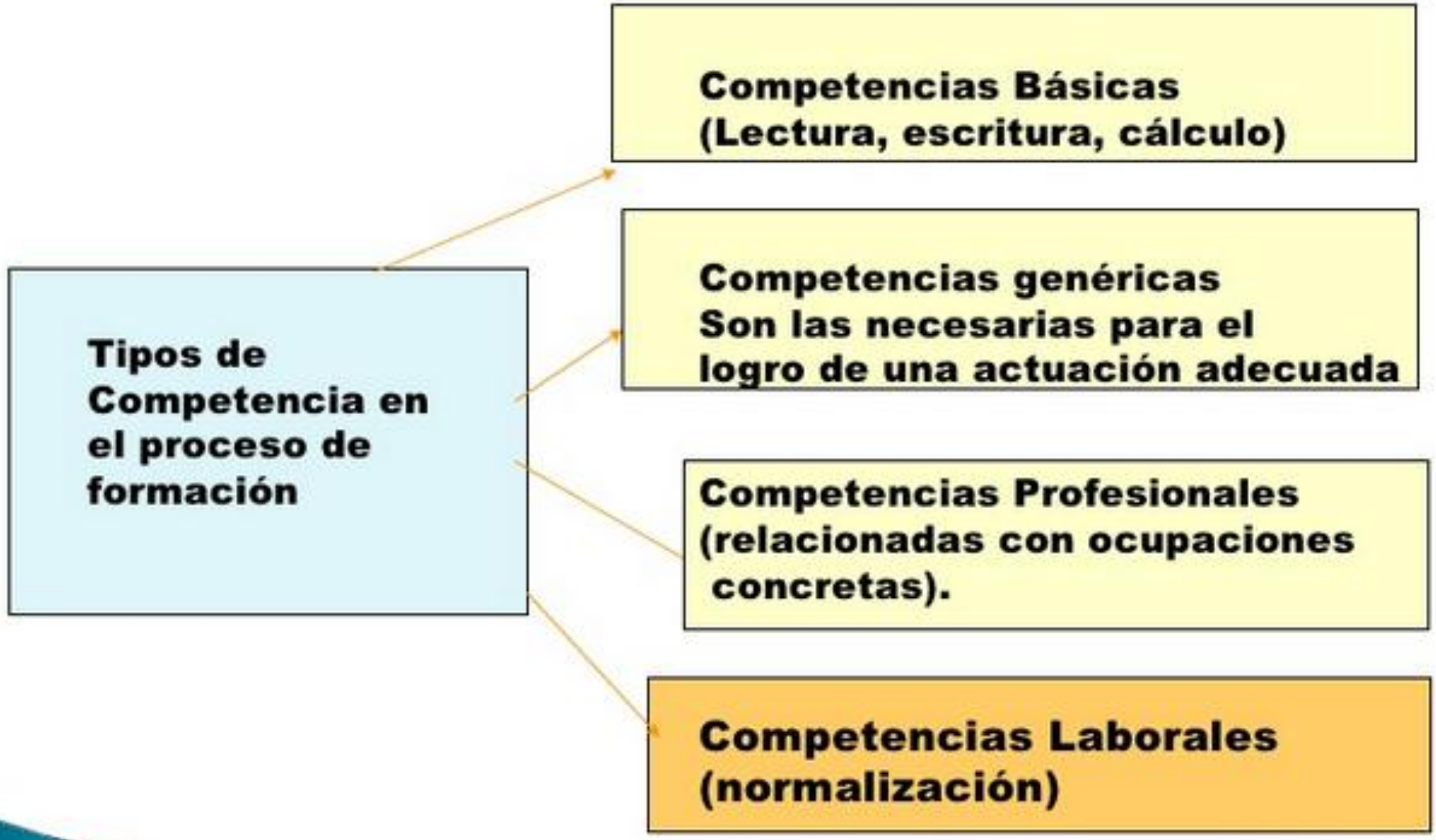
PROCESO DE CAMBIO

EN LA FORMA DE

PENSAR , SENTIR Y ACTUAR

DEL ESTUDIANTE

Enfoque por Competencias



EVALUACIÓN SE ENTIENDE…

- La evaluación tiene carácter:

- **Formativo**: que ayuda al proceso de aprendizaje y que tiene, en sí mismo, un valor pedagógico;
- **Continuo**: no se limita al momento del examen;
- **Integra**l en cuanto comprende e integra lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal.
- **Sistemático**: porque se realiza de acuerdo con un plan y criterios preestablecidos;
- **Orientador**: del alumno en su proceso de aprendizaje y del propio educador en lo que a su capacidad de enseñar se refiere.

ESTO TIENE IMPLICACIONES:

En primer lugar, la competencia supone la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

En segundo lugar, la competencia supone la *movilización estratégica* de los elementos **(conocimientos, habilidades y actitudes)** como recursos disponibles y necesarios para dar respuesta a una situación determinada.

En consecuencia, la evaluación debe constatar la capacidad de movilizar los recursos de forma eficaz y ética para atender una respuesta.

Se requiere, por tanto, el planteamiento de situaciones **"veraces"** para comprobar la capacidad para analizar cada elemento de la situación y la respuesta que se da para resolverla adecuadamente.

En tercer lugar, y en relación con lo anterior, la competencia se demuestra "haciendo".

Por tanto, la valoración de la competencia debe realizarse a partir de la ***actividad*** *que realiza el* ***alumno.*** *La evaluación requiere la* valoración de lo que el estudiante es capaz de hacer en una determinada situación, teniendo como referencia de valoración los criterios de lo que debería hacer y cómo.

En cuarto lugar, el desarrollo de competencias es un proceso de aprendizaje. La evaluación de este *proceso permite aprovechar las potencialidades* de la evaluación para favorecer el logro de los objetivos formativos.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Para evaluar una competencia es necesario evaluar lo que se sabe, lo que se hace y cómo se hace.

Información

El profesorado debe ofrecer al alumnado información previa sobre el sistema de evaluación (técnicas, criterios, momento), e información durante el proceso con relación a las actividades de aprendizaje (resultados de las actividades, aspectos a mejorar, progreso, etc.)

Mejora

La evaluación continua mejora el entorno de aprendizaje y la motivación de los estudiantes , así como las posibilidades de éxito.

Actividad

El alumno participa activamente para aprender y para mostrar el nivel alcanzado de competencia. La evaluación debe basarse en el proceso y resultado de estas realizaciones en las que se ponen en juego tanto conocimientos, como habilidades y actitudes.

Reflexión

La reflexión sobre la propia práctica está en la base del desarrollo profesional. Promover la reflexión en los estudiantes es fundamental para que mejoren como aprendices, ya que les hace conscientes de sus estrategias.

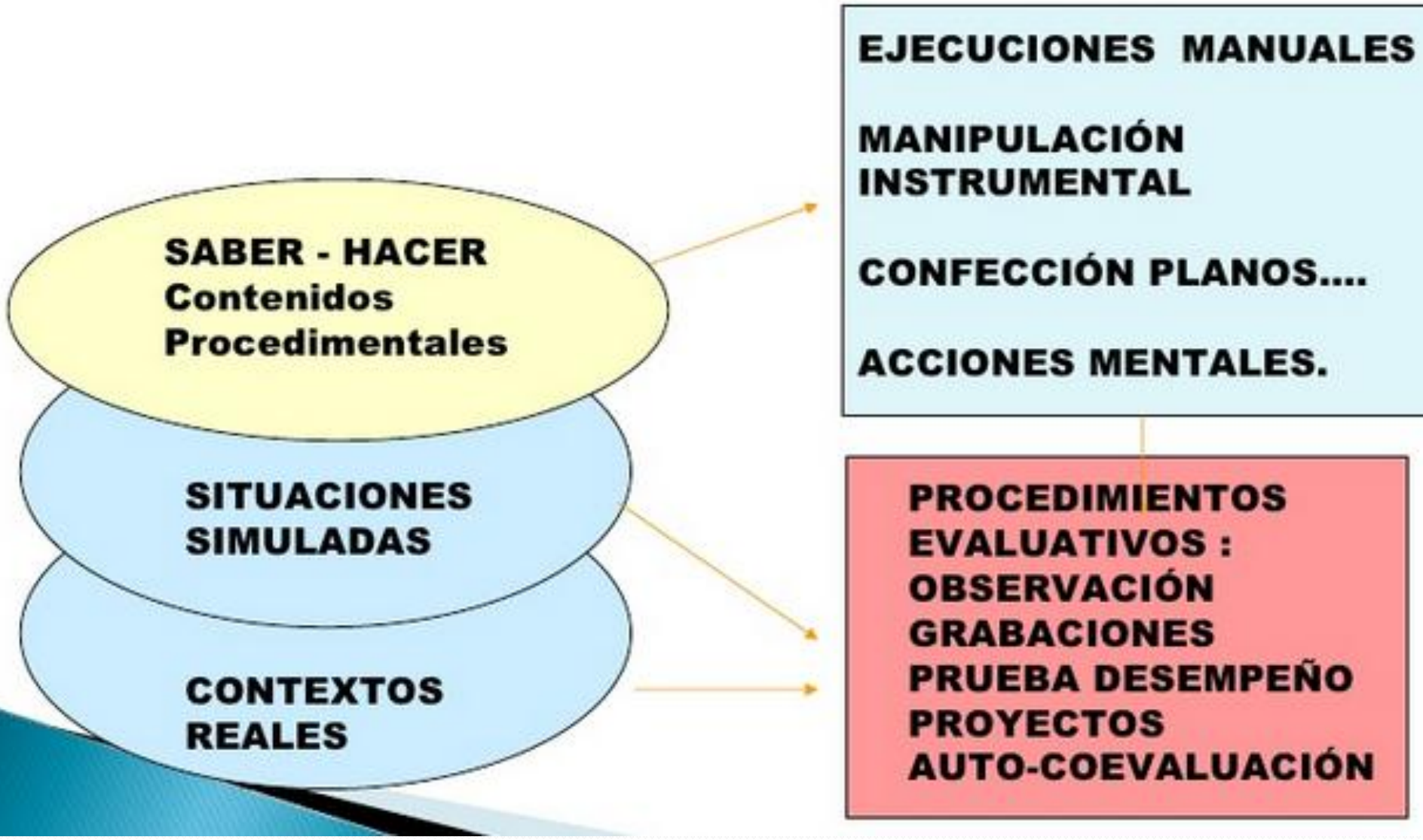
Auto evaluación

La autoevaluación es un objetivo de aprendizaje en sí mismo. Los estudiantes deben aprender a ser profesionales competentes capaces de **evaluar el aprendizaje** para promover el desarrollo de competencias.

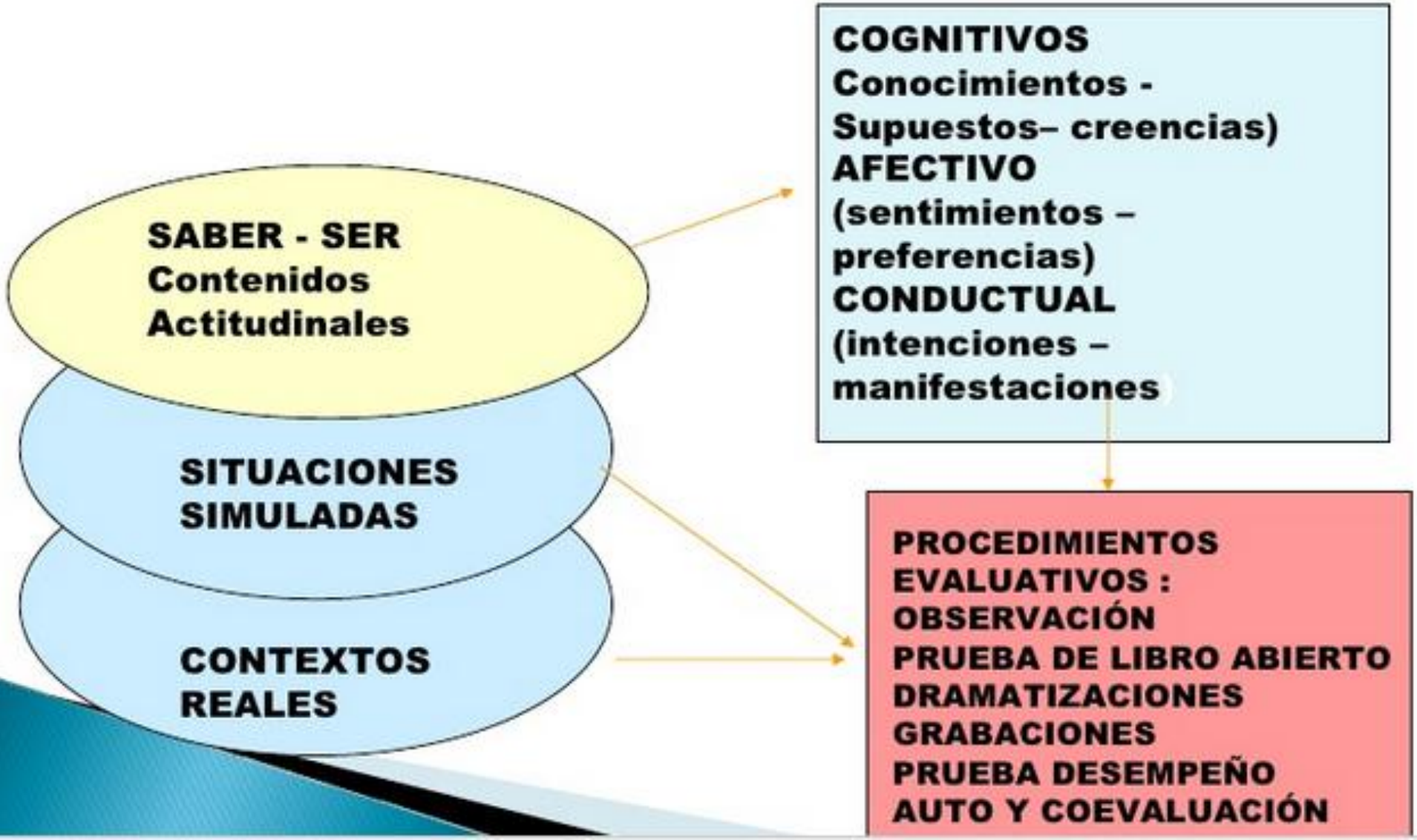
Colaboración

La actividad evaluativa en base a criterios y evidencias promueve la honestidad y el respeto por los demás, favoreciendo la colaboración y el clima de confianza. Aprender a presentar valoraciones al trabajo y no a la propia persona y aprender a recibir apreciaciones y críticas constructivas de los demás, supone un avance en la colaboración y el trabajo en equipo.

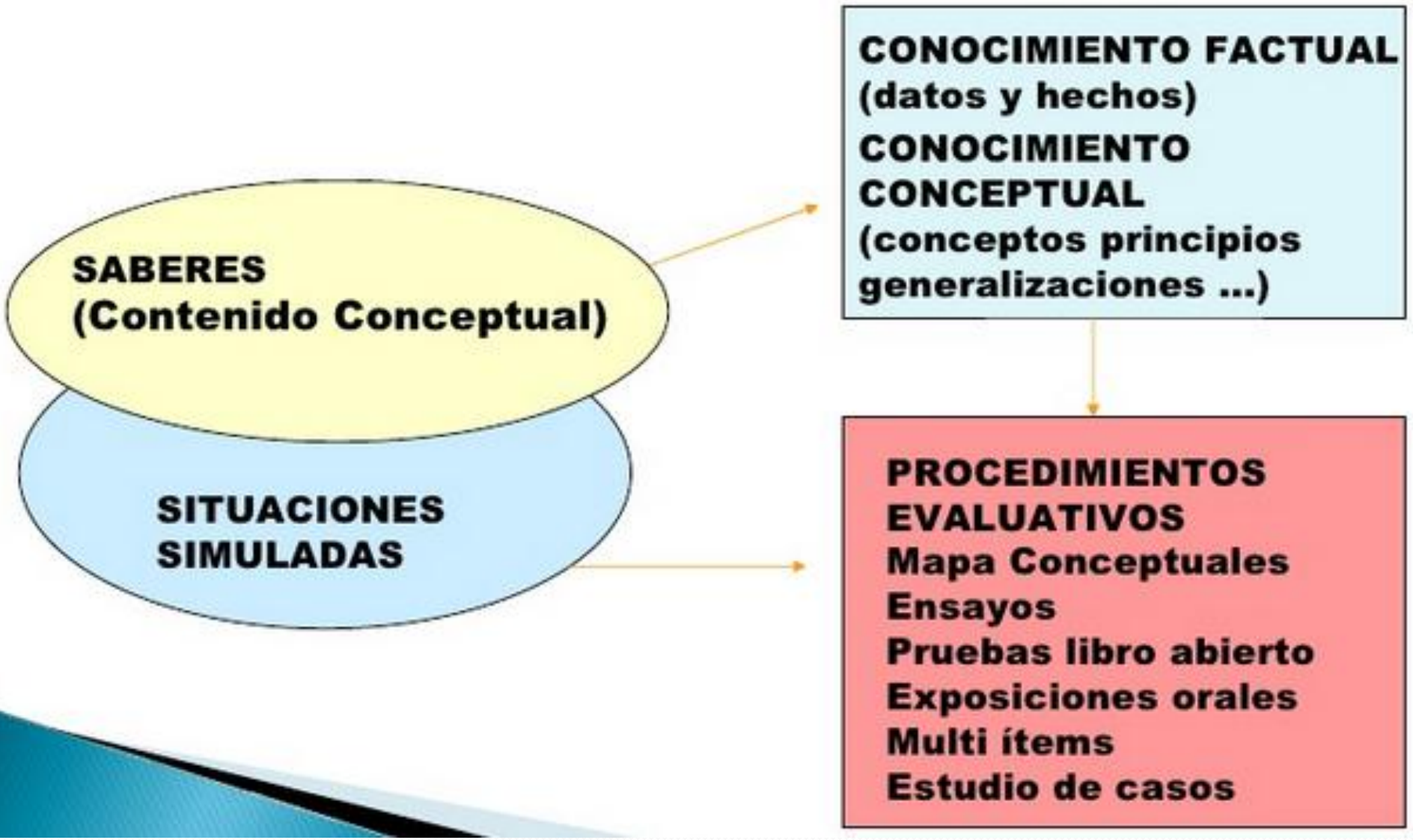
¿Cómo evaluamos Competencias?



¿Cómo evaluamos Competencias?



¿Cómo evaluamos Competencias?



Evaluar competencias significa…

Diseñar instrumentos para que el estudiante demuestre con evidencias que puede realizar los desempeños esperados de una determinada competencia.

Demostrar a través de evidencias (tareas, participación oral, proyectos, resultados de indagaciones, entrevistas de parte del docente, otras) el dominio de los indicadores de desempeño

Procedimiento de evaluación

Son los medios, recursos o técnicas que permite recoger información directa e indirecta sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y desarrollo de los educandos con el fin de tomar decisiones oportunas y adecuadas relativas a un hecho educativo.

Se refieren a **cómo** obtener las evidencias.

Cómo se evalúan las competencias?

Dominios: tres tipos de saberes

Tipo de saber	Descripción	Pregunta
Conocimientos Saberes conceptualesl	•Objetos •Hechos •Ideas •Principios •leyes	¿QUÉ?
Habilidades Saberes procedimentales	•Normas o reglas de procedimiento •Técnicas •Criterios para realizar una determinada tarea	¿CÓMO?
Actitudes Saberes actitudinales	Valores pesonales, sociales, manera de aplicar conocimientos (pensamiento crítico y creativo)	¿DE QUÉ MODO?

Diferencia entre saberes

- **Qué debe saber?**

Alude al campo de conocimientos y capacidades del que se derivarán los contenidos formativos básicamente teóricos.

- **Qué debe saber hacer?**

Se identifican los conocimientos y capacidades a los que se asocian contenidos formativos de carácter práctico, concretamente las destrezas y habilidades.

- **De qué forma tiene que saber estar y actuar?**

Se deducen los conocimientos y las capacidades a los que se asocian contenidos formativos ligados a los aspectos actitudinales, valores, habilidades (trabajo en equipo, autonomía, iniciativa, toma de decisiones, pensamiento crítico y creativo)

Requiere combinación de instrumentos que den cuenta de…

- aspectos cognitivos (saber),
- aspectos procedimentales o técnicos (saber hacer)
- aspectos metacognitivos (saber por qué o para qué lo hace) esto significa…

Relevancia y significancia del aprendizaje

Dominios: tres tipos de saberes

Saberes	Procedimiento de evaluación (técnicas o estrategias)	Pregunta
Conceptuales o cognitivos	•Pareo •Completación •Selección única •Preguntas •Asociación •Definición de conceptos o fórmulas	¿QUÉ?
Procedimentales	•Comunica un proceso •Busca información (indagación) •Clasifica	¿CÓMO?

Dominios: tres tipos de saberes

Saberes	Procedimiento de evaluación (técnicas o estrategias)	Pregunta
Procedimentales	•Describe •Elabora un resumen •Analiza un texto •Describe factores o procesos •Agrupa •Organiza •Cita adecuadamente •Ejercita •Explica y compara •Estima •Expone •Ordena •Relaciona	¿CÓMO?

Dominios: tres tipos de saberes

Saberes	Procedimiento de evaluación (técnicas o estrategias)	Pregunta
Actitudinales	•Emite juicios, criterios propios, opiniones, puntos de vista •Analiza estudios de caso, hechos históricos, eventos científicos, otros •Argumenta ventajas, desventajas, diferencias o semejanzas •Adopta un criterio o posición •Da razones •Defiende sus derechos •Expresa con sentido	¿POR QUÉ O PARA QUÉ? ❑Estudios de caso ❑Debates ❑Mesa redonda ❑Simposio ❑Teatro ❑Sociodrama ❑Juego de roles ❑Aplicación de una fórmula o hipótesis a contextos de la vida real ❑Indagaciones con argumentos

Validez de la prueba

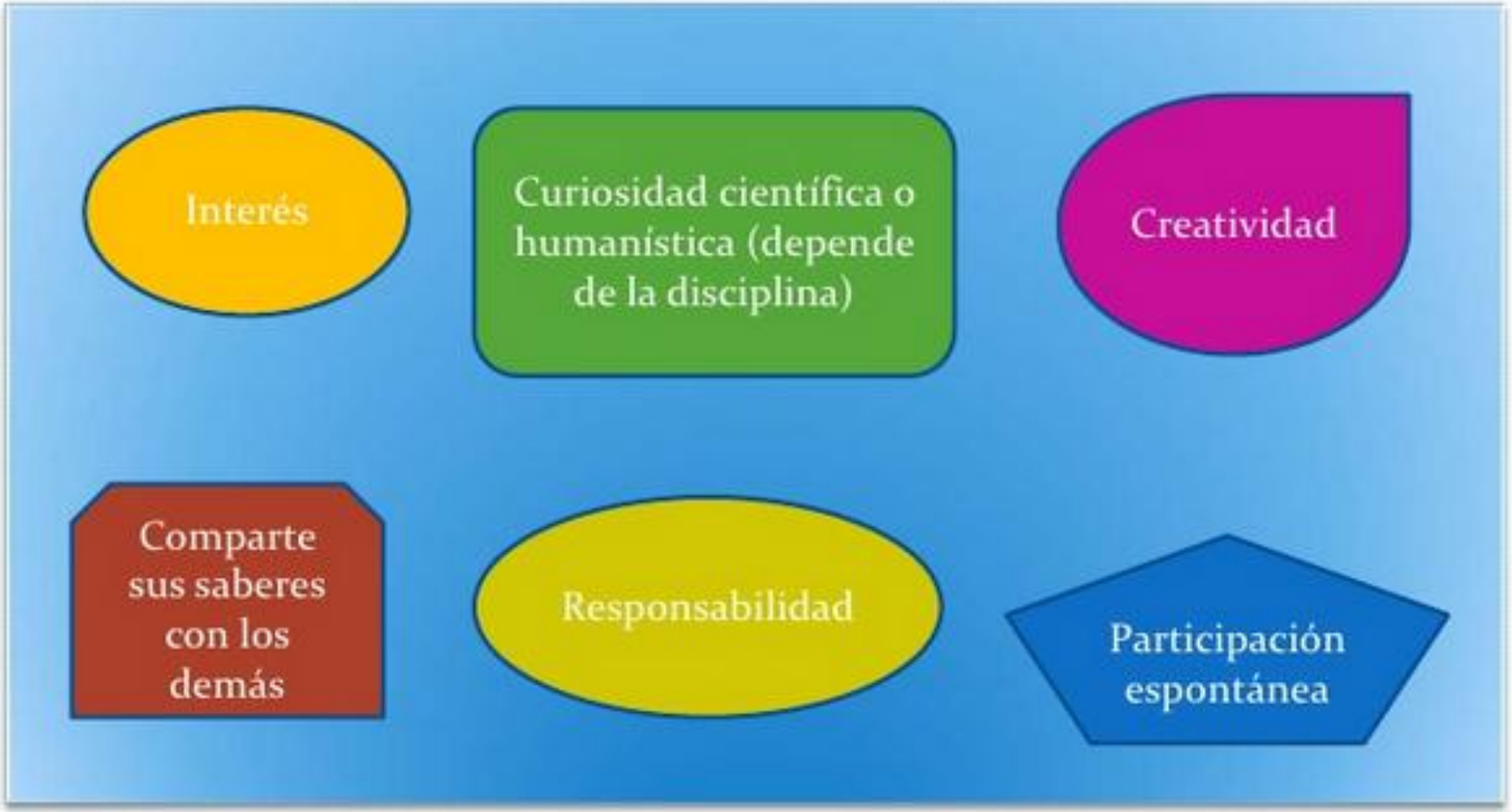
Las pruebas tienen validez cuando miden efectivamente las tareas y/o competencias descritas en función del desempeño esperado.

No tienen validez si evaluamos desempeños que nunca se han desarrollado en clase.

Medición del aprendizaje

Criterios para la evaluación de proceso y resultado	PUNTAJE POR SABERES	PORCENTAJES POR SABERES
Acumulado	**60 puntos** 12 saber conceptual 24 saber procedimental 18 saber actitudinal 06 puntos por disposición a la disciplina	Conceptual: **20%** Procedimental: **40%** Actitudinal: **40%** (30% en técnicas de aprendizaje y 10% por disposición hacia la disciplina)
Examen	**40 puntos** 12 saber conceptual 16 saber procedimental 12 saber actitudinal	Conceptual: 30% Procedimental: 40% Actitudinal: 30%

El 10% actitudinal (disposición hacia la disciplina)



TENER EN CUENTA SIEMPRE:

- CRITERIOS DE EVALUACIÓN
- VALORES TANTO CUANTITATIVOS CÓMO CUALITATIVOS
- INSTRUMENTO A UTILIZAR
- TÉCNICA EVALUATIVA

Técnicas	Instrumentos
OBSERVACIÓN	
Sistemática: directa e indirecta	**Lista de Cotejo y Escala de Calificaciones** **Autoinforme, cuestionarios (cerrados, semiestructurados, no estructurados), sociograma, autobiografía, diarios de los alumnos**
No sistemática: directa e indirecta	**Anecdotario o registro anecdótico**
PRODUCCIONES DEL ALUMNO	**TRABAJOS DE RUTINAS Y PRUEBAS** ***Según número de sujetos*: individuales y grupales** ***Según alcance de contenidos*: parciales – globales** ***Según canal de comunicación*: orales, escritos, operativos** ***Según la estructura*:** **- Estructurados: De opción o selección múltipla** **De multi item de base común** **Doble alternativa** **De respuesta de pares** **De completamiento** **De ordenamiento y agrupamiento** **De respuesta corta** **- No estructuradas** **. *Según duración*:** **- Puntuales o prolongadas**
INTERCOMUNICACIÓN	**Entrevista individual y grupal** **Microentrevistas** **Coloquio** **Portfolio**

Trayecto o Unidad de Competencia	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales	Contenidos Actitudinales	Actividades Estrategias	Evaluación

UN SOLO PROCESO, EL DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE