



II Congreso Internacional sobre evaluación por competencias mediante e-rúbricas

Málaga, 24-26 de octubre 2012

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR: retos e implicaciones

José Tejada Fernández
Grupo CIFO
Dpto. Pedagogía Aplicada - UAB



Tejada, Cifo, oct-12



Índice

1º reto: DIMENSIÓN CONCEPTUAL

La competencia: concepto complejo necesitado de consenso

2º reto: DIMENSIÓN DESARROLLO-RECONSTRUCTIVA

Integración escenario formativo-escenario socioprofesional

3º reto: DIMENSIÓN ESTRATÉGICA

Nuevas perspectivas de aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

4º reto: DIMENSIÓN OPERATIVA

Validez/pertinencia dispositivos: escalando Pirámide de Miller



Tejada, Cifo, oct-12





Ubicación escénica referencial

1. FORMAL, NO FORMAL E INFORMAL: LINDES DIFUSAS

Contexto global de formación

Insuficiencia de los sistemas formales para responder a los nuevos retos

- * Planteamientos globales e integradores
- * Permeabilidad-flexibilidad intersistemas
- * Búsqueda transdisciplinar

2. FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA (LLL)

- Tiempo
- Espacio
- Finalidades y estrategias

3. FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOPROFESIONAL

- Profesionalización
- Formación inicial/ formación continua
- Lógica de las Competencias

Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN CONCEPTUAL

La competencia: concepto complejo necesitado de consenso

1

La competencia un saber complejo

“Un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, definibles en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave...”

Estamos apuntando en la dirección del análisis y solución de problemas en un contexto particular en el que a partir de dicho análisis (y para el mismo) se movilizan pertinentemente todos los recursos (saberes) que dispone el individuo para resolver eficazmente el problema dado”

(Tejada, 1999: 27)

Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN CONCEPTUAL

La competencia: concepto complejo necesitado de consenso

1

La competencia como saber complejo



Tejada, Cifo, oct-12



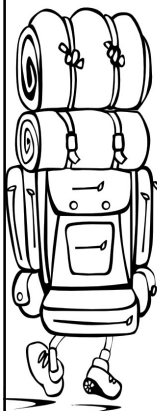
DIMENSIÓN CONCEPTUAL

La competencia: concepto complejo necesitado de consenso

1

Implicaciones

Tratar la competencia como un proceso y no como la suma de recursos



- * No es suficiente con poseer recursos –saberes- es necesario **saberlos utilizar** en contextos particulares
- * La competencia no es la suma, sino **un ensamblaje** con una dinámica interaccional entre los elementos
- * **Ser competente** (dominio de la acción) diferente de tener competencias
- * No solo disponer de recursos, sino también **reconocer las situaciones** donde aplicarlos
- * La transferencia no se concibe en términos de aplicación, sino que consiste en **recontextualizar el aprendizaje** efectuado en un contexto anterior particular
- * Un profesional no se limita a ejecutar tareas únicas y repetibles, sino **resolver problemas en situaciones diversas**

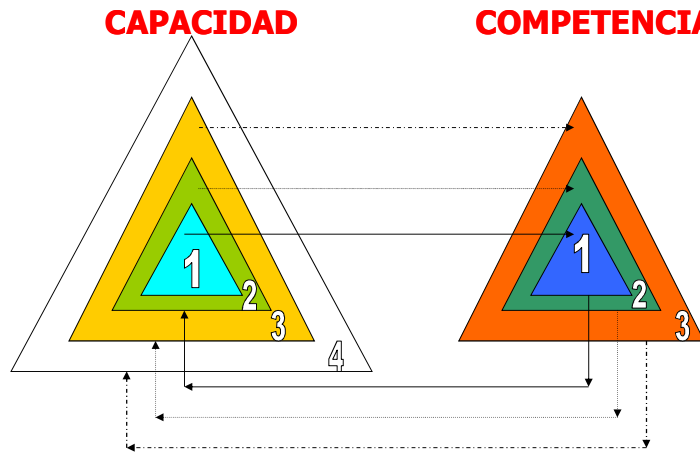
Tejada, Cifo, oct-12





2

Desarrollo de las capacidades y las competencias



Tejada, Cifo, oct-12



2

Formación por competencias

Características

1.- La globalidad de las capacidades

* Formación integral

2.- Reconstrucción de los contenidos lógica productiva

* Orientada a la solución de problemas profesionales

3.- Acción, experiencia y contexto profesional

* Conexión (integración) centro de formación y escenario socioprofesional

Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN DESARROLLO-RECONSTRUCTIVA
Integración escenario formativo-escenario socioprofesional

2

Implicaciones

1.- Proceso aprendizaje orientado hacia la ACCIÓN estudiante



* Formación dirigida a la acción, relacionada con tareas y funciones profesionales en situaciones de trabajo (sentido global de la competencia) (Bunk, 1994)

2.- Consideración del ESCENARIO SOCIOPROFESIONAL donde acción y práctica son recursos formativos



• *“Las experiencias obtenidas de la acción, de la asunción de responsabilidad real y del enfrentamiento a problemas concretos, aportan realmente competencias que la mejor enseñanza jamás será capaz de proporcionar”* (Levi-Leboyer, 1997:27)



Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN DESARROLLO-RECONSTRUCTIVA
Integración escenario formativo-escenario socioprofesional

2

3.- La EXPERIENCIA se muestra como ineludible



- Las competencias se pueden adquirir a lo largo de toda la vida, factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las funciones, los requerimientos y los empleos
- El desarrollo de competencias provocado por la evolución de los escenarios



¿Qué experiencias?

- **Dificultad**
 - **Desconocimiento**
- Estilo de aprendizaje

- **Asunción de responsabilidad, que pueda actuar por su cuenta en la toma de decisiones**
- **Ejercicio sistemático de la reflexión “en” y “ante” el trabajo**

Individuo aporta ↔ escenario le ofrece



Tejada, Cifo, oct-12





DIMENSIÓN DESARROLLO-RECONSTRUCTIVA

Integración escenario formativo-escenario socioprofesional

2

4.- Claves de articulación curricular

- Distinguir la **actividad prescrita** y la **práctica profesional real**: no confundir referenciales con trabajo real (saber y hacer)
- Saber y hacer se adquieren por la práctica y la experiencia profesional (preprofesional,...)
- No confundir prácticas profesionales con esquemas operatorios (modelos de acción)
- Gestionar personas y no solamente recursos



Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN DESARROLLO-RECONSTRUCTIVA

Integración escenario formativo-escenario socioprofesional

2

5.- ¿PUEDE ENSEÑARSE LA COMPETENCIA?

Sí, si se concibe la transferencia como una **co-construcción**, no un transporte

- Los conocimientos deben ser transformados en saberes para convertirse en objetos transmisibles
- El saber actuar es difícilmente verbalizable –“conocimiento tácito”
- La experiencia es de cada uno, no se puede vivir en lugar de otro.
- Transferir: un proceso de **co-transformación**, a partir de la re-contextualización del aprendizaje



Tejada, Cifo, oct-12



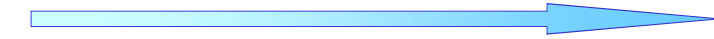


DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:
Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

3

Cambio de paradigma

DE LA UNIVERSIDAD DEL ENSEÑAR A LA DEL APRENDER



- Objetivos de enseñanza
- Aprender información
- Centrada en el profesor
- Pasividad
- Profesor protagonista
- Evaluación sumativa
- Individualismo

- Objetivos de aprendizaje
- Aprender competencias
- Alumno protagonista
- Actividad para aprender
- El profesor guía
- Evaluación formativa
- Equipo docente



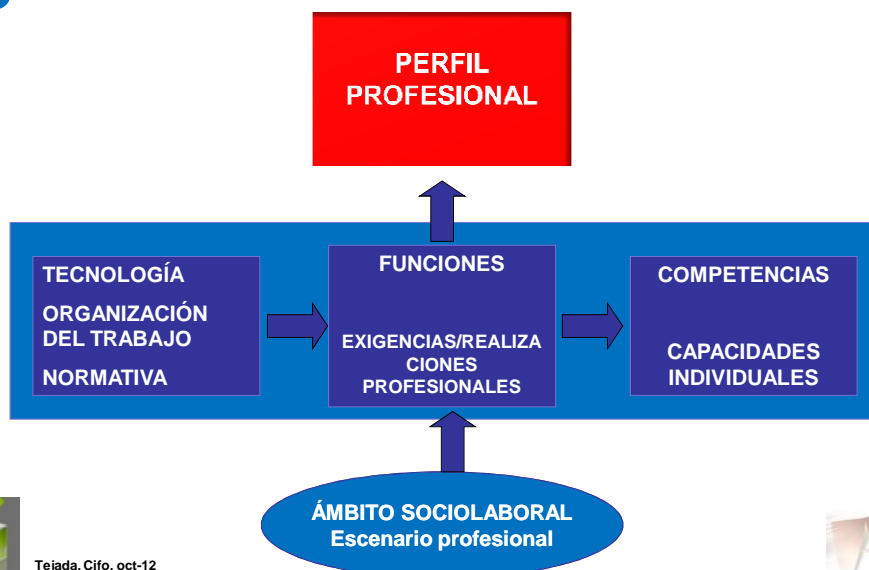
Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:
Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

3

Del escenario al perfil profesional (lo social-lo personal)



Tejada, Cifo, oct-12





DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:
Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

3

Implicaciones

- ✚ Resultados esperados aprendizaje =realizaciones profesionales
- ✚ Alineación entre planificación- desarrollo- evaluación
- ✚ Reflexión particular sobre la aportación que cada materia puede hacer al perfil de la titulación

Consecuencias para el profesor o grupos de profesores:

1. Definir métodos docentes
2. Definir evaluaciones



Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:
Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

3

Implicaciones

- CONTEXTO
- ACCIÓN
- EXPERIENCIA



CONSTRUCTIVISMO SOCIAL

Modalidades estratégicas básicas:

- Aprendizaje basado en problemas
- Estudio de casos
- Proyectos de acción profesional

Formas sociales:

- En grupo
- En equipo
- Trabajo cooperativo

Talleres de formación
Islas de formación
Coaching, mentoring
Rotación de empleo
Círculos de calidad,
Comunidades de aprendizaje...



Tejada, Cifo, oct-12





DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:

Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

3

Evaluación **DEL** aprendizaje
Evaluación **PARA** el aprendizaje
Evaluación **COMO** aprendizaje
Evaluación **DESDE** el aprendizaje

EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Mejora, feed-back, proceso de reflexión, autoevaluación, colaboración, continuum actividades de aprendizaje-actividades de evaluación

COMPETENCIA

Realizaciones, desempeño, niveles de logro, evidencias válidas, contexto, situación profesional

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS



Tejada, Cifo, oct-12



DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:

Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

3

Implicaciones

Sobre el plan de evaluación

1. Establecimiento de las **competencias o resultados de aprendizaje**
2. Identificación de **situaciones de aprendizaje (profesionales)** relevantes y de su estructura para la evaluación de la competencia profesional.
3. Especificación de los **criterios de mérito y niveles de dominio**
4. Establecimiento de las **evidencias suficientes de competencia**
5. Fijación de los **niveles de logro** de las competencias: Elaboración de escalas de competencia.
6. Establecer con precisión el **dispositivo** en relación **a quién** evalúa creíble y aceptado, consensuado, (comité de evaluación, coevaluación, etc.)
7. Definir los **procedimientos de recogida de información** y construir los **instrumentos de evaluación**



Tejada, Cifo, oct-12



3

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:
Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

CRITERIOS:

Lógica de la norma o estándares competenciales (criterios de realización)

1. Niveles de desempeño



- Satisfactorio-básico-competente-destacado
- No satisfactorio- satisfactorio -sobresaliente

2. Niveles de normalización



- básico, medio, avanzado
- novel, júnior, sénior, experto



Tejada, Cifo, oct-12



3

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA:
Nuevas perspectivas aprendizaje, nuevas perspectivas evaluación

EVIDENCIAS:

Pruebas claras y manifiestas de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes

¿Qué tipo de actividades de aprendizaje/desempeño permitirán reunir evidencia? – CANTIDAD Y CALIDAD



- Privilegiar **selectividad** de “**situaciones auténticas**” frente a **exhaustividad**, tentación explicable pero no se pueden acotar todas las actividades o situaciones profesionales

Criterios para reunir evidencias



- Pertinencia
- Vigencia/actualidad
- Autenticidad
- Suficiencia



Tejada, Cifo, oct-12





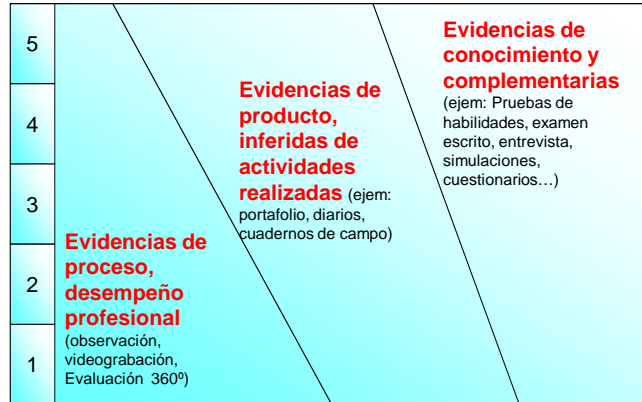
DIMENSIÓN OPERATIVA

Validez/pertinencia dispositivos: escalando Pirámide de Miller

4

Sobre los instrumentos y sistemas de registro

Sistemas de registro de evidencias



Tejada, Cifo, oct-12

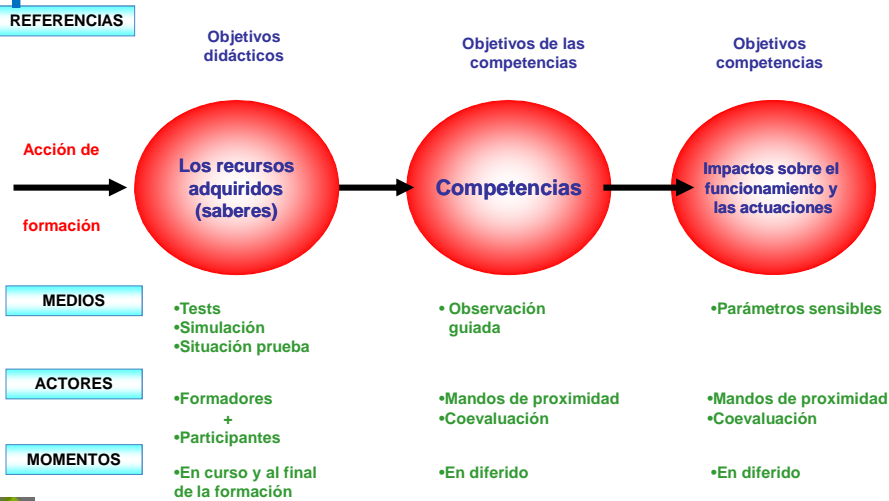


DIMENSIÓN OPERATIVA

Validez/pertinencia dispositivos: escalando Pirámide de Miller

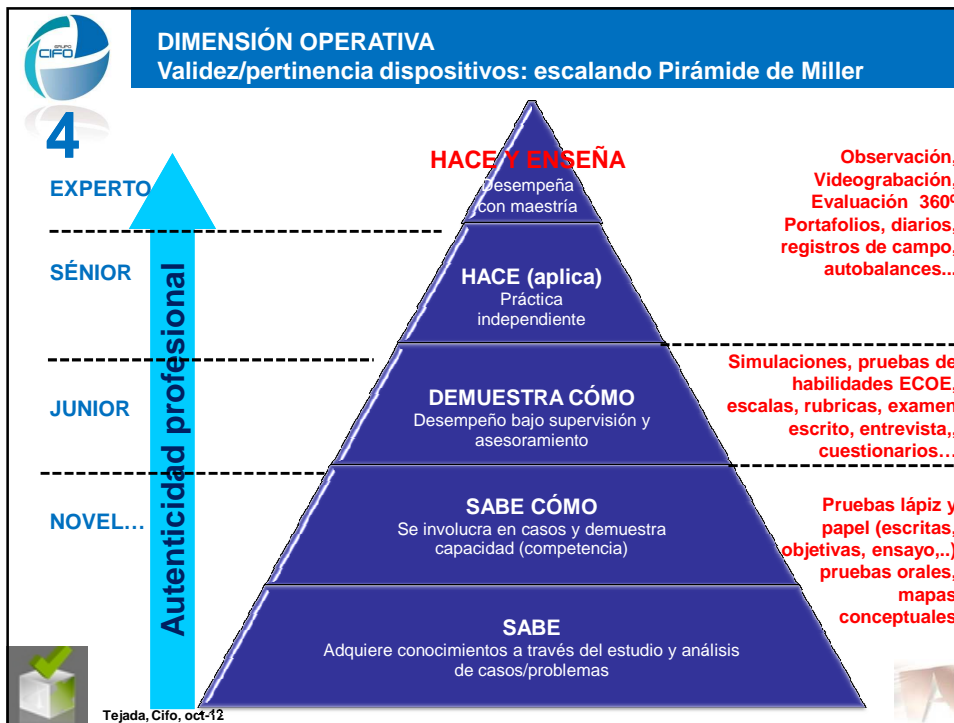
4

Sobre el plan de evaluación



Medida de tres niveles de efectos de la formación (Le Boterf, 2001:47)

Tejada, Cifo, oct-12



Apuntes finales a modo de conclusión

4 **Sobre la evaluación de competencias en educación superior**

1. Sentido formativo
2. Constituir una oportunidad de aprendizaje y desarrollo
3. Obliga a utilizar diversidad de instrumentos y agentes
4. Combinación de auto-hetero-coevaluación
5. Autorregulación: hacer más conscientes a los estudiantes de su nivel

POSITIVOS	NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora el aprendizaje • Coherencia profesional • Satisfacción/implicación • Integración • Formación docente • Innovación • Mejora comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Mucho tiempo • Exigencia profesional • Resistencia al cambio • Dificultad coordinación • Número estudiantes • Condiciones logísticas • Ausencia formación profesorado

Tejada, Cifo, oct-12



II Congreso Internacional sobre evaluación por competencias mediante e-rúbricas

Málaga, 24-26 de octubre 2012

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR: retos e implicaciones

Gracias

José Tejada Fernández

Grupo CIFO
Departamento Pedagogía Aplicada
Universidad Autónoma de Barcelona
jose.tejada@uab.es
<http://grupocifo.uab.es>

Grupo
cifo

UAB
Universidad Autònoma
de Barcelona



Tejada, Cifo, oct-12

