

La opinión de los líderes académicos

Dra. Georgeta Ion

José Victor Gallardo

**V Seminari de Bones Pràctiques
en Avaluació per Competències:**

la perspectiva de les primeres promocions de graduats

Taula rodona “La percepció de tots els agents implicats en els processos d'avaluació de competències” amb intervenció d'un representant dels col·lectius consultats

#3

5 agentes

Cuestionarios
abiertos y
cerradosRelatos
narrativos

Entrevistas

Grupos de
discusión

Nuevos graduados

774

56

8

7

Profesores

165

6

Coordinadores de titulación

13

Empleadores

11

Expertos

8

Taula rodona “Els resultats de les tres
primeres promocions de graduats respecte
4 titulacions”

Las prácticas evaluativas

- El cambio hacia el proceso de evaluación competencial aún está en proceso;
- Todavía cada profesor evalúa según su propio criterio y no existe uniformidad evaluativa;
- Cada asignatura/profesor decide cómo hacerlo con qué instrumentos y estrategias.



Actividades
prácticas



Ejercicios



Proyectos



Presentaciones
orales

Competencias evaluadas

Específicas

- Son las competencias que más se evalúan;
- Los profesores tienen más herramientas para evaluarlas;
- La implantación de los grados sólo supuso, “formalizar” lo que ya se hacía.

Transversales

- Dificultades en su evaluación;
- Más fácil a evaluar en las titulaciones de Ed. Primaria (ej. **Competencia Comunicativa** , trabajo en equipo)
- Competencias más difíciles a evaluar (ej. **compromiso social** - sentido ético, responsabilidad individual y social)
- Indicar la progresión de algunas competencias transversales en la nota del alumno a lo largo del Grado

Cambios al nivel de titulación

Nivel personal

- Aumento de la carga de trabajo
- Cambios al nivel de las dinámicas grupales
- Necesidad de establecer criterios comunes

Nivel de titulación

Hay coordinadores horizontales y coordinadores de la especialidad que supervisan el volumen de trabajo de los estudiantes para que sea lo más equilibrado posible. También tiene un coordinador para cada competencia transversal y un coordinador general que los coordina a todos. Además hay dos Jefes de Estudios. Hay mucha coordinación. (UPC)

Nivel institucional

Para evaluar el éxito de esta metodología se ha creado una aplicación de guía docente, que consta del listado de competencias que se deben trabajar en cada asignatura. El profesor puede incluso añadir alguna. De esta manera, el profesor de la asignatura desarrolla los Objetivos Generales y Operativos (al menos uno) para cada competencia y las evalúa al finalizar. (UPC)

Dificultades en el proceso de evaluación por competencias (1)

Hábitos y las maneras de evaluar

- “Es difícil cambiar los hábitos de formación y evaluación” (UOC).

Recursos humanos

- “La continuidad y la estabilidad del profesorado” (UAB-EP).

Recursos materiales

- “Enseñar y evaluar competencias requiere más recursos. No siempre podemos contar con esto” (UPC-II).

Dificultades en el proceso de evaluación por competencias (2)

Ratio de alumnos

- “En algunas asignaturas hay un ratio muy alto de alumnos por lo que al profesor no le da tiempo de poner muchas actividades extra. Eso le lleva a realizar una evaluación más tradicional y por exámenes” (UGR-F).

Falta de criterios comunes /pautas consensuadas

- “Cada profesor evalúa según su propio criterio, porque la evaluación por competencias no está bien definida, por lo que se sigue evaluando por conocimientos más que por competencias” (UB-EP).

Planificación de la evaluación

- “A los estudiantes se les acumula mucho trabajo en poco tiempo, debido a las evaluaciones continuas, las clases y las prácticas y a que todo se hace a la vez. Suele ser un periodo de 2 semanas muy estresantes” (UB-F).

Percepción del profesorado

Existía y sigue existiendo una gran coordinación entre los profesores. Hay un coordinador de teoría y uno de prácticas (debido a la gran cantidad de prácticas que se hacen en este Grado). (UB-F)

En los proyectos grupales de los alumnos, se evalúa tanto el contenido, como las habilidades, como el funcionamiento del trabajo en equipo. (URV-II)

A los estudiantes les gusta el trabajo que realizan algunos profesores y los trabajos prácticos que se realizan para su formación.(UIB-II)

Buenas experiències a nivel de titulaci3n

- *Est3n creando grupos de trabajo del profesorado para hacer un “Manual de Buenas Pr3cticas” para la evaluaci3n de las 12 competencias transversales. Evaluarlas por rúbricas segùn una pauta comùn (UAB- ING)*
- *Para el primer curso, crearon un grupo-piloto (en primer curso), en el que los estudiantes iban creando un portfolio electr3nico a lo largo del Grado, para trabajar las competencias. La rúbrica de este ejercicio la crearon un grupo de 6 coordinadores, en el que cada uno era responsable de una competencia transversal. Ese portfolio era la base de la Memoria del Grado, que incluía el aprendizaje de todas las competencias (UOC)*

Conclusiones

- Aunque todos los títulos están diseñados por competencias, la evaluación no siempre se centra en las competencias de los alumnos
- El planteamiento ha supuesto un gran esfuerzo por parte de todos los agentes implicados
- La implicación del profesorado es desigual
- Los coordinadores consideran que no ha habido tiempo para evaluar el impacto del cambio en la titulación
- Hay todavía resistencias al nivel del profesorado
- La principal razón por la que el profesorado cambia su sistema de trabajo para incluir la perspectiva competencial es su “voluntarismo”, es decir, el docente se involucra o no se involucra dependiendo de sus intereses y de sus prioridades buscando, sobretudo modelos más participativos por parte del estudiantado, en ocasiones, como reacción a modelos más tradicionales de planes anteriores