

La evaluación de competencias transversales

Joe Miró

4 de octubre de 2010

1. Para qué sirve

Mucho se ha escrito de la evaluación del alumnado: secciones en libros, libros enteros, artículos, tesis doctorales... pero el profesor por lo general piensa poco en este aspecto. ¿Por qué evaluamos a nuestros alumnos? Creo que es una pregunta que muchos no se han hecho nunca. ¿Se puede dar una educación universitaria sin notas? La sorprendente respuesta es sí. Hay universidades (Evergreen State College y Hampshire College) que no dan cualificación numérica alguna. Y los alumnos aprenden igual de bien que en otras universidades.

Volvamos a la pregunta inicial: ¿Por qué evaluamos a nuestros alumnos? Hay varios motivos. Uno es legal: estamos obligados a certificar que nuestros alumnos son lo suficientemente aptos en los contenidos de nuestra asignatura para poder progresar, y eventualmente terminar, su carrera. Otro motivo es de clasificación. No sólo debemos certificar su aptitud, sino clasificar su valía con una precisión que borda en el ridículo (o al menos yo no sé distinguir entre un alumno de 6.9 y uno de 7.0).

Estos dos motivos son externos. El resultado de la evaluación es pública y queda registrada en los correspondientes certificados. Son un mensaje hacia otros profesores, la administración de la universidad o futuros empleadores. Esta evaluación también recibe el nombre de *sumativa*.

Pero también hay motivos internos. Motivos que competen al alumno y a nosotros mismos. La evaluación, por ejemplo, es un motivador (ya sea un palo o una zanahoria). Los alumnos trabajarán más en aquello que más rendimiento les dé, y para bien o para mal, hemos hecho de la nota el único rendimiento tangible de la educación. Los alumnos lo tienen bien claro: aquello que no se evalúa no existe. Esto lo podemos usar en nuestro beneficio: dando una cantidad valiosa de puntos a una

tarea, los alumnos la harán. La evaluación es una rienda potente que nos permite dirigir la enseñanza.

Otro motivo interno, relacionado con el anterior, es que la evaluación permite mejorar el resultado de la educación. Los alumnos reciben realimentación de lo que hacen bien y lo que hacen mal, los profesores vemos si los alumnos están entendiendo o no lo que les explicamos (o “su nivel de dominio de las competencias”, en la neoparla europea). Esto permite gestionar mejor el tiempo, dirigir mejor los esfuerzos, corregir errores cuando aún se está a tiempo. A este tipo de evaluación se le llama evaluación formativa, y a menudo es conveniente que no sea numérica.

Para tener una evaluación formativa útil es necesario introducir actividades que den resultados observables y objetivos. Esto permite controlar el desarrollo de la asignatura y comunicar a los alumnos aquello que hacen bien y cómo mejorar aquello que no hacen tan bien. Esto lo debemos hacer para todas las competencias, y lo sabemos hacer razonablemente bien para las competencias específicas. Pero solemos estar perdidos en las transversales. ¿Cómo se puede ser objetivo al evaluar la claridad de un escrito o en la calidad del trabajo en grupo? De esto hablaremos en el resto de este documento.

En resumen, la evaluación es mucho más que poner un número en un acta. Es una herramienta fundamental para gestionar lo que enseñamos, motivar a los alumnos, ayudarles a aprender más y mejor y saber si lo que está pasando en las mentes de nuestros alumnos es lo que pretendíamos.

2. Indicadores

Para que una evaluación formativa sea útil es necesario que sea objetiva. Ser objetivo significa que los criterios de evaluación deben seguir un criterio públicamente conocido y que la evidencia que se va evaluar está sólo en el trabajo, y no, por ejemplo, en el fondo de nuestra mente. Estos criterios son personales, pueden variar, ya que los buenos profesores tienen diferentes prioridades, pero no es justo que estas prioridades queden ocultas.

Para poder evaluar competencias transversales, y esto es válido igualmente para las específicas, debemos tener unos *indicadores*, unos conceptos básicos sobre el que se asientan los criterios. Un indicador para la competencia de comunicación escrita puede ser la “Corrección gramatical y ortográfica”, una para trabajo en grupo, “Realiza las tareas que le son asignadas”; o para gestión de tiempo, “Tiene un plan realizable con todos los pasos de la tarea y un tiempo asignado a cada uno”.

Nota que un indicador no es un objetivo. Un objetivo es el punto final que queremos alcanzar. Es como señalar el Everest: nos establece una meta, pero no nos enseña a escalar. Decir que queremos que nuestros alumno escriban con claridad establece la meta, pero no indica cómo alcanzarla.

No es excesivamente difícil establecer indicadores: piensa en algo concreto que puedas verificar: “Sólo se desarrolla un tema”, “El vocabulario es preciso”, “Sabe cómo se integra su tarea en la general del grupo”, “Cada miembro es responsable de una tarea diferente”, “Si se desvía mucho del tiempo previsto, reorganiza la planificación”, “Intenta resolver sus dudas con ayudas de compañeros, uso de libros y apuntes, o mediante búsquedas en internet antes de acudir al profesor”. Todos estos son posibles indicadores.

¿Pero cuáles son buenos? ¿Cuántos necesito? Crear un conjunto completo de indicadores es difícil: mediante prueba y error se puede conseguir en unos años. Por suerte, hay ayuda. Existen libros, revistas y congresos especializados en educación, con mucha información de las Competencias Transversales que nos pueden interesar. Y hay también muchas buenas páginas web fáciles de encontrar. También hay un libro de Aurelio Villa y Manuel Poblete llamado *Aprendizaje Basado en Competencias* con unas maravillosas tablas de indicadores para cualquier competencia transversal que se te pueda ocurrir.

Los indicadores son fundamentales para poder hacer una evaluación formativa (y también sumativa). Conviene tenerlos en cuenta y hacerlos públicos antes de que el alumno realice las actividades donde se trabaja la competencia: simplifica la vida a ambos, ayuda a dar información útil al alumno, te ayuda a establecer si se consiguen los objetivos propuestos, y por lo tanto mejora la educación.

3. El papel de las Competencias Transversales en la evaluación de la asignatura

Cuando evaluamos una actividad dentro de una asignatura no estamos acostumbrados a separar las diferentes competencias específicas. Y esto es cierto tanto para evaluación formativa como sumativa. Podríamos hacer lo mismo para las competencias transversales. Si un trabajo se hace en grupo, si han cooperado bien, el trabajo tocaría ser mejor que si se hubiesen peleado desde el primer día, por lo tanto evaluar el resultado del trabajo evalúa indirectamente lo bien que ha trabajado el grupo. Pero yo creo que debe haber una evaluación separada y específica para la competencia transversal. Hay dos motivos para ello. El primero es por un motivo interno: si yo no

evaluo específicamente la Competencias Transversales ni los alumnos ni yo sabremos si se está aprendiendo adecuadamente. Si sólo esperamos al resultado final, no hay forma de saber si el grupo está trabajando mal ni podremos poner remedio. El otro motivo es de motivación del alumnado. Esto quiere decir que tiene que formar parte específica de la evaluación sumativa: si no se evalúa específicamente acaba perdiéndose dentro de la competencia específica y los alumnos entienden que escribir no es importante, ya que no aparece en la nota. Lo dicho: si no se evalúa, no existe.

El primer motivo exige que demos realimentación específica a los alumnos de lo bien o mal que escriben, que aprenden por su cuenta, o que hacen uso de la tecnología. El segundo motivo exige que haya un apartado específico de puntuación en la nota final correspondiente a la Competencias Transversales. Esto último crea un problema nuevo: ¿Cuánto?

Esto, naturalmente, depende del profesor, pero hay algunos principios que nos pueden ayudar. El primero es que el porcentaje sobre el valor final es proporcional a lo que los alumnos le darán. Si introducimos tres competencias, y el conjunto de las tres valen un punto, los alumnos captarán el mensaje que ninguno vale gran cosa y preferirán dedicar su tiempo a otra cosa. Otro principio es que el valor dado a la competencia debe ser proporcional al tiempo dedicado. Si resolver y redactar bien la solución a 5 problemas necesita el mismo tiempo que resolver bien pero redactar mal 6, el valor dado al conjunto de los 5 problemas bien escritos debería ser similar al de los 6 mal escritos.

Las diferentes Competencias Transversales permiten también maneras propias de introducirlas en la evaluación como condiciones previas. Por ejemplo, mis alumnos saben que no voy a aceptar ningún trabajo con una calidad de escritura por debajo de un estándar. Cualquier trabajo chapucero —con muchas faltas de ortografía, por ejemplo— es inmediatamente devuelto. A veces deben reentregarlo correctamente escrito en un tiempo muy breve, otras significa que ese trabajo se considera no entregado. Otro ejemplo es evaluar solamente a un miembro de un equipo, y la nota que obtenga es la nota del equipo. Puedes no permitir que consulten dudas si antes no demuestran que han intentado resolverlo por propia iniciativa. Hay muchos trucos de estos por Internet. Y tenemos nuestra imaginación.