

# MODELO DE CONFECCIÓN DE RÚBRICAS. PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS PARA EL ASESORAMIENTO POR PARTE DE LA INSPECCIÓN EDUCATIVA SOBRE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE

Se hace imprescindible establecer estrategias de asesoramiento que faciliten líneas de formación y mejora en los centros, dirigidas hacia una evaluación sistemática del nivel de desempeño competencial. Ya existen recursos a modo de instrumentos que validan los procedimientos que aquí se avanzan y que se han desarrollado a la luz de programas como el COMBAS y el PICBA en Andalucía.

Así, en el programa Séneca hay instalada un módulo que posibilita la concreción y el desarrollo de UDIs y que incorporan los procesos de valoración cualitativa a través de rúbricas mediante las que valorar el nivel de desempeño de los indicadores. A continuación se plantea una propuesta de desarrollo técnico a debate.

Establecimiento de los niveles de desempeño en relación con cada INDICADOR de evaluación.

Para llegar a establecer criterios de calificación en relación a los aprendizajes, resulta aconsejable definir, poco a poco, un trabajo pormenorizado de los niveles de desempeño de cada uno de los indicadores de evaluación. Para ello, **se propone el trabajo a partir de rubricas.**

Las rubricas, a partir de los indicadores de evaluación, permiten determinar la adquisición de los aprendizajes mediante niveles de desempeño que tienen en cuenta el grado de dominio del conocimiento teórico-declarativo, estratégico-procedimental y actitudinal, de menor a mayor complejidad.

Estos aprendizajes se distribuyen según cuatro, cinco, o seis niveles. En esta propuesta se utilizarán 4 niveles, para seguir las propuestas mayoritarias ya realizadas por las Consejerías de Educación, lo que nos permitiría acercarnos a los seis habituales de PISA, si avanzamos por arriba y por abajo en dos nuevos rangos que proponemos complementarios. En principio cabe tener en cuenta que cuando hablamos de rubricar los niveles de desempeño de los criterios-indicadores de evaluación, no se trata de una propuesta técnica aislada de la práctica, sino que se desarrollaría a partir del diseño de la UDI, o sea de los indicadores integrados en esta situación de aprendizaje. Es conveniente recordar por tanto que se trataría de facilitar su desarrollo o transposición didáctica, y se organizarían los aprendizajes ligados a la metodología y a los procesos de aprendizaje. Cabe también comentar que o bien sólo se realiza un trabajo de rubricas en un contexto definido de tareas, o sea en una situación de aprendizaje UDI, o a la vez y a priori se facilita una propuesta previa de rangos rubricados, en esta ocasión sin contextualizar, de forma que se disponga de un banco de datos que luego es más fácil desarrollar y contextualizar cuando se ubica en una UDI.

De cara a la calificación, el nivel de desempeño de los rangos del indicador puede dar lugar a una valoración diferente según la ponderación que se le haya concedido al criterio. Ese valor y ponderación serán decisión, hasta el momento, de la autonomía de los centros, y requieren de debates en el seno de los ciclos-áreas y departamentos, en conexión con Comisiones Pedagógicas y centros, de forma que se consensúe una propuesta final de centro.

## RESUMEN DE LA PROPUESTA

- 4 niveles de mayor a menor (A B C D) más dos niveles (previo y extra).
- Atención especial al segundo nivel, definido como nivel de MINIMOS (SUFICIENTE).
- Atención a la coordinación, al menos de este segundo nivel, entre etapas y centros.
- Atención a los niveles de apoyo – previos- y de excelencia - extras.

La calificación es responsabilidad de la autonomía del centro, por ciclos y departamentos.

- Orientaciones para la elaboración de rúbricas.

<b>RÚBRICA DE EVALUACIÓN-CALIFICACIÓN</b>					
<b>(niveles de desempeño del indicador)</b>					
<b>5º EXTRA opcional</b>	<b>4º A Estratégico Proyectual</b>	<b>3º B autónomo</b>	<b>2º C resolutivo</b>	<b>1º D Receptivo Preformal</b>	<b>Previo opcional</b>
Hay altos niveles de impacto sobre la realidad, prevención de problemas, se tiene en cuenta la proyección y la historia, situaciones de caos y complejidad, innovación y compromiso ético.	Se plantean estrategias de cambio, hay creatividad, análisis comparativo, consecuencias y opciones variadas, alto compromiso y reto ante problemas.	Hay autonomía en el desempeño, no presencia y guía permanente. Argumentos sólidos, gestión de recursos, se resuelven tareas y se tiene criterio de análisis básico.	Se resuelven acciones sencillas, conceptos y procedimientos básicos. Hay motivación ante las tareas.	Se tiene recepción y comprensión de la información, desempeño operativo, y ciertas nociones, valores de la realidad...	Se poseen escasas nociones, destrezas y valores de la tarea.
ALTAS CAPACIDADES	NOTABLE ALTO Y SOBRESALIENTE	BIEN Y NOTABLE BAJO	SUFICIENTE	INSUFICIENTE	ADAPTACIONES ESPECIALES

- Ejemplificación.

Con el indicador de Evaluación: LCL.2.1. Participa en interacciones comunicativas diversas utilizando estrategias adecuadas para iniciar, mantener y terminar la comunicación.

<b>EXTRA</b>	<b>A. Estratégico y proyectual, opcional</b>	<b>B. Autónomo</b>	<b>C. Resolutivo</b>	<b>D. Preformal opcional Receptivo</b>	<b>PREVIO</b>
	Participa, y lidera, reconduce...	Participa cerrando también el tema...	Participa manteniendo...	Participa sólo iniciando...	

Proponemos, por tanto, tener en cuenta el desglose de los indicadores, atendiendo como hemos dicho a los procesos, los contenidos, y los valores-actitudes, además de la contextualización cuando los rubriquemos ya integrados en una UDI. Estas indicaciones pueden ayudar al desarrollo de los rangos acordados.

- **Nivel 5 o EXTRA:** no haría falta describirlo a priori, sino de forma individualizada en función de la contextualización de la tarea que describe la UDI, y se referiría con detalle a desempeños realizados con un alto grado de iniciativa en la reelaboración de la misma, autonomía y/o originalidad y que podría proporcionar al profesorado información sobre el alumnado de gran **talento** en el desempeño de algunos aspectos concretos. Si este alto grado de desempeño se da de forma **generalizada** denotaría un grado de excelencia que evidenciaría **sobredotación**. Ambas categorías, talento y sobredotación, constituirían las denominadas ALTAS CAPACIDADES.

- **Nivel 4 o A:** describe el rango de buen desempeño, evidenciado en sus niveles más altos total corrección y pertinencia y o que se correspondería con calificaciones de **NOTABLE ALTO Y SOBRESALIENTE**, según las normativas vigentes.

- **Nivel 3 o B:** podría representar la descripción del nivel llamado adecuado que describe un desempeño óptimo y se corresponde con una calificación de **BIEN o NOTABLE BAJO**, según la etapa educativa y las normativas vigentes.

- **Nivel 2 o C:** debe ser desarrollado con precisión especial, pues representaría, en el caso de ser conseguido, el nivel de **MÍNIMOS O SUFICIENTE**, que las normativas proponen definir. Cobraría una importancia capital a la hora de establecer la promoción a otros niveles o ciclos y etapas. Se deberá tener en cuenta de forma especial la concreción de este nivel y buscar, en su caso, una coordinación especial no sólo dentro de una misma etapa, sino en las transiciones entre etapas educativas para llegar a concretar acuerdos consensuados que consten en los Planes de Transición que ya se están desarrollando los centros. Sería una opción muy válida iniciar la rúbrica señalando primero el nivel C o de suficiente, para partir del mismo hacia arriba y hacia abajo.

- **Nivel 1 o D:** debe aparecer descrito con claridad en las rubricas ya que significa que se ha intentado la realización pero que el resultado ha sido insatisfactorio de momento. Este nivel además nos indica que el alumnado puede requerir una adaptación del currículo en algunos casos hasta significativa y con un referente del ciclo inmediatamente anterior del de referencia del nivel que se rubrica. Habitualmente los comportamientos requeridos o habilidades, destrezas, conocimientos estarían situados dentro de la concreción curricular del ciclo o nivel de escolarización en sus niveles más bajos. Este nivel significaría una detección precisa del alumnado con dificultades de aprendizaje en los conocimientos que se rubriquen y por lo tanto el punto de partida para su planes individualizados de refuerzo. Es lo que denominamos nivel **INSUFICIENTE**.

- **Nivel previo:** no aparece descrito ya que depende del tipo de alumnado que en un aula real lleguen a ser valorados. EL nivel previo significa prácticamente la ausencia de cualquier evidencia de consecución de los comportamientos propios a ese nivel o ciclo, y que se especifican dentro de la concreción curricular del ciclo o nivel. Este rango se describirá a posteriori y de forma completamente individualizada. La ausencia de evidencias de hecho puede referirse a situaciones reales muy diversas, aunque habitualmente se tratará de alumnado con necesidades educativas especiales permanentes que requieren una Adaptación Curricular Significativa con una diferencia notable (+ de cuatro cursos) con el referente de programación del grupo. Su nivel de Competencia Curricular será por tanto individualizado y se hará constar y se desarrollará en cada caso de esa forma.

## INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

*"La evaluación incluye una variedad de técnicas de evaluación, entendiéndolas como cualquier instrumento, situación, recurso o procedimiento que se utilice para obtener información sobre la marcha del proceso" (Zabalza, 1991, p.246).*

Dichas técnicas se pueden adaptar a diferentes situaciones. Existen dos clases de alternativas, sobre las que es preciso profundizar:

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	TÉCNICAS DE OBSERVACIÓN
Solución de problemas. Método de casos. Proyectos. Diario. Debate. Ensayos. Técnica de la Pregunta. Portafolios. Rúbricas	Entrevista. Lista de cotejo. Escalas. Rúbricas.  *Constituyen un complemento para las técnicas de evaluación del desempeño.

Para Stephen N. Elliot (2000), es más fácil evaluar habilidades del alumno midiendo el desempeño, que aplicando un examen escrito, si se le pide que ejecute tareas que requieren ciertas habilidades específicas, que son justamente las que se necesitan evaluar. La evaluación del desempeño está íntimamente relacionada con la educación basada en competencias; como estas no pueden ser observadas de manera directa, se obtiene información de ellas utilizando técnicas de evaluación y observación de desempeños

Por tanto y a modo de conclusión, **evaluar las competencias clave mediante este tipo de instrumentos requiere:**

- Definir el perfil competencial, reelaborando bien los indicadores a partir del criterio de evaluación, que debe identificar bien tres elementos: procesos, contenidos, contextos (no olvidar actitudes-valores).
- Establecer que C. clave viene determinada por cada criterio de evaluación y los indicadores que desglosan su enunciado. A tener en cuenta en cada uno de los rangos del mismo, de menor a mayor complejidad D C B A .
- Reconocer las operaciones mentales o procesos cognitivos que contiene, es decir, las capacidades que el sujeto ha de poner en juego para mostrar la adquisición de esta. ( no olvidar buscar actitudes-valores).
- Identificar claramente los contenidos, que muestran el desempeño de la competencia, sin olvidar valores y actitudes integradas en los comportamientos del indicador.
- Reconocer el contexto, el espacio de aplicación.