



## ANEXO

### EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA MODALIDAD TÉCNICO-PROFESIONAL

#### 4ª JORNADA INSTITUCIONAL 2019

#### Presentación

Según lo explicitado en el documento general elaborado por la Dirección de Educación Secundaria, la Dirección de Educación de Gestión Privada y la Dirección de Educación Técnico-Profesional, las tres Direcciones de Nivel vienen construyendo una propuesta para el Programa de Formación Situada durante el ciclo 2019. En dicho contexto, la Dirección de Educación Técnico-Profesional asume las temáticas y problemas comunes al Nivel y, simultáneamente, orienta la propuesta formativa haciendo foco en las peculiaridades, contenidos y enfoques específicos de la Modalidad.

En este sentido, en la primera jornada se propuso centrar la reflexión sobre la identidad de la educación técnico-profesional a partir de considerar aquellos rasgos que aportaban a la especificidad de la misma. En la segunda jornada de mayo de 2019, se avanzó en la gestión curricular propia de la Modalidad: el aprendizaje por competencias y la reflexión sobre la resolución de problemas y la oralidad como ejes transversales. En la tercera, por su parte, se profundizó en las estrategias de enseñanza de competencias.

En esta cuarta jornada se abordará, en concordancia con el documento general, la problemática de la evaluación de competencias, que atañe de modo particular y específico a las instituciones de la Modalidad.

El presente anexo, si bien se inscribe en el documento destinado a las escuelas de Nivel Secundario procura especificar enfoques y abordajes propios para la Educación Técnico-Profesional.

Son **objetivos** de la jornada:

- ✓ Promover un encuentro de reflexión docente sobre las *prácticas de evaluación de competencias*, inherentes a la propuesta del diseño curricular de la Modalidad;



- ✓ Revisar y posibilitar el sostenimiento de los acuerdos didácticos alcanzados en anteriores jornadas institucionales, a efectos de evaluar los logros y los desafíos pendientes, a partir de la reconstrucción y síntesis de lo desarrollado en los encuentros primero a tercero como punto de partida para el presente;
- ✓ Identificar las potencialidades educativas de la oralidad de los estudiantes en el contexto áulico para fortalecer estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje de competencias.

Para la **organización de la jornada** de trabajo, se propone que el equipo directivo a cargo de la misma, realice una lectura atenta del documento marco y de este anexo, como así también, efectúe la revisión de los documentos anteriores elaborados en el presente año. El encuadre de la tarea debe tener presente los desarrollos del documento destinado al Nivel y en cuanto al presente texto, se recomienda *explicitar* y *orientar* la reflexión sobre los siguientes tópicos<sup>1</sup>:

- ✓ La enseñanza de competencias como práctica propia de la propuesta curricular de la Modalidad (debe recuperarse del anexo de ETP de la Jornada N° 3, para encuadrar el abordaje de la evaluación);
- ✓ Los sentidos de la evaluación de los aprendizajes: significado, criterios e instrumentos (documento general);
- ✓ La evaluación de competencias: características, implicancias y particularidades (anexo de ETP);
- ✓ Las oralidad de los estudiantes (documento general).

Se sugiere que la jornada se organice en tres momentos:

1. La presentación, explicitación y explicación, a cargo del equipo directivo, del encuadre teórico-metodológico según lo desarrollado en el documento marco y en el anexo de la Modalidad;
2. El trabajo en grupos con la actividad propuesta<sup>2</sup>;

---

<sup>1</sup> Se sugiere al equipo directivo facilitar los documentos de trabajo a los docentes.

<sup>2</sup> La actividad que se propone para los docentes puede ser adaptada a las particularidades de la institución, **si fuere necesario**, pero **siempre respetando el sentido de lo planteado en las consignas**.



3. El plenario en el que los docentes puedan intercambiar de *manera coordinada* los análisis y las propuestas elaborados en el trabajo por comisiones. *Las comisiones se conformarán por áreas curriculares y entornos formativos.*

Al organizar el encuentro, el equipo directivo deberá gestionar los momentos de desarrollo y los tiempos del mismo, conforme a las características propias del establecimiento. En la distribución de tareas, deberá pautarse de manera anticipada, quién estará a cargo del *registro sobre el transcurso de la jornada, el cual servirá de insumo para el posterior informe que se deberá elevar a la Dirección*, conforme a las consignas que oportunamente se solicitarán a los equipos directivos<sup>3</sup>.

## ENCUADRE TEÓRICO-METODOLÓGICO DE LA JORNADA

### La evaluación de competencias

Según se explicita en el documento marco, la evaluación es un proceso educativo que conjuga las dimensiones formativa y sumativa, se integra al proceso de aprendizaje, es democrática, se realiza bajo las modalidades de auto-, co- y heteroevaluación, así como requiere la utilización de instrumentos e indicadores pertinentes.

Antes de centrar la atención en las dimensiones que implica la evaluación de competencias, es necesario tener presente que éstas fueron definidas como el **resultado** de *la integración de capacidades que permiten el desempeño de los sujetos ante situaciones / problemas que demandan su abordaje y resolución a partir de la 'puesta en juego' o 'transferencia' de aprendizajes significativos. Las competencias requieren de la integración –en el proceso de aprendizaje- de componentes cognitivos (conceptuales, reflexivos, metacognitivos), afectivo-valorativos (actitudinales) y comportamentales (procedimentales).*<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Con posterioridad al desarrollo de la institucional, cada establecimiento recibirá un instructivo para elaborar un informe de avance sobre el trabajo realizado con un prudente plazo de presentación ante la Dirección de Educación Técnico-Profesional.

<sup>4</sup> Cfr. CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN; (2019); Programa de Formación Situada - Jornadas 2ª y 3ª de 2019, Entre Ríos, Anexo ETP



Debido a que el Diseño Curricular de la Modalidad (Resolución N° 609/11 CGE), asume el enfoque de la enseñanza y el aprendizaje por competencias, la evaluación ha de hacer foco, necesariamente, en las evidencias de aprendizaje y los procesos por los cuales el mismo se logró o no. Es decir, debe centrarse en aquellos procedimientos que puede realizar el estudiante manifestando claramente, para sí mismo y para quien lo evalúa, su saber hacer reflexivo.

La Resolución N° 266/15 CFE plantea, en torno a la evaluación propia de la Modalidad, las clásicas preguntas vinculadas al qué, para qué, cuándo y a quién evaluar; cuestiones que adquieren un particular tinte cuando se enfocan desde la especificidad de la educación técnico-profesional.

En relación al objeto de evaluación –el *qué*–, en la Modalidad han de ser las competencias básicas y/o profesionales, es decir el accionar reflexivo del estudiante según el ciclo que curse, los espacios curriculares y los entornos formativos que correspondan. La evaluación de competencias es mucho más compleja e integral que la simple constatación de la adquisición de conocimientos o información, ya que conlleva comprender en qué medida o nivel, ante diversas situaciones, el estudiante transfiere los distintos tipos de conocimientos, acciones, operaciones y actitudes que integran la competencia evaluada.

Por esto, ineludiblemente, los procesos de evaluación de competencias involucran las tres dimensiones de saberes configuradas por los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales que dan lugar al saber, saber hacer y saber estar.

De modo consecuente, la evaluación de competencias no puede limitarse a evaluar la acumulación de conocimientos teóricos ni el manejo atomizado y/o aislado de ciertas habilidades técnicas. Es necesario considerar el **saber hacer reflexivo**. En este sentido, se expresa la Resolución N° 266/15 CFE:

*La evaluación implica valorar los aprendizajes del estudiante en acción cuando resuelve situaciones problemáticas propias de su campo profesional y además demuestra ser capaz de conceptualizar acerca de qué hace, por qué,*



*cómo lo hace y fundamenta las implicancias de ese accionar; es decir, cuando estamos frente a un **accionar reflexivo** (p. 35).*

Es en este marco que cobran protagonismo las **evidencias de aprendizaje**, puesto que son ellas las que permiten dar cuenta de lo que el estudiante sabe hacer reflexivamente y si puede o no transferir lo aprendido a nuevas situaciones problemáticas. El docente debe prestar especial atención a la selección de actividades y estrategias que pondrá en juego en el proceso de evaluación con el fin de sistematizarlas y analizarlas. Estos instrumentos le deben permitir obtener evidencias relevantes, significativas, válidas y suficientes para emitir un juicio sobre si efectivamente el estudiante es capaz de abordar situaciones o problemas específicos, poniendo de manifiesto distintos tipos de saberes, habilidades, actitudes, valores y procedimientos.

En relación a la finalidad de la evaluación –el *para qué*– es necesario explicitar, ante todo que, en la Modalidad, la evaluación nunca puede constituirse como un fin en sí misma, sino como medio orientado hacia la formación de los estudiantes. En la medida en que éstos y los docentes asuman la práctica evaluativa como un medio y no como un fin, se habilita que el aspecto formativo de ella incida en el compromiso antes las propias tareas de aprendizaje.

La evaluación de competencias es un medio para lograr:

- ✓ Constatar los aprendizajes realizados por los estudiantes en momentos claves de sus procesos o trayectorias formativas;
- ✓ Contar con insumos para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje;
- ✓ Identificar los aspectos obstaculizadores de los procesos de enseñanza y de aprendizaje para intervenir sobre ellos;
- ✓ Identificar aspectos facilitadores para potenciar los procesos formativos;
- ✓ Formalizar niveles de logro alcanzados para sustentar el otorgamiento de certificaciones o acreditaciones.
- ✓ Contar con insumos para una evaluación institucional relativa al desarrollo de las propuestas formativas.



En relación a los momentos de la evaluación –el *cuándo*- , ellos deben estar integrados a los procesos educativos, de modo que las instancias no sean consideradas un apéndice o una acción aislada o yuxtapuesta a los mismos.

Al considerar los propósitos de la evaluación y los momentos claves en los que se la concreta, es posible distinguir entre ***evaluación inicial*** (marca el punto de partida, otorga la información del grupo clase que permitirá planificar el proceso de enseñanza), ***evaluación de proceso*** (regula las fases de la enseñanza y del aprendizaje, ya que da cuenta de los avances y las dificultades que van surgiendo en ambos), y ***evaluación final*** (integra todos los saberes puestos en juego, permite retomar, comparar y analizar los datos obtenidos en la inicial y en la de proceso).

Por último, en relación al sujeto de la evaluación –el *quién*-, ya se ha manifestado en las anteriores Jornadas, que se evalúan las competencias, esto es el ‘actuar de modo competente’, no propiamente a los sujetos. Por ello, es de fundamental importancia comprender que se evalúa el modo en que el estudiante resuelve la situación planteada y fundamenta su accionar. La mirada del evaluador debe estar sobre lo que se hace, el modo de desempeño, la argumentación científico-técnica, las decisiones tomadas, los procedimientos realizados y los errores cometidos como insumo del propio aprendizaje.

### **Actividades para el trabajo en comisión<sup>5</sup>**

1. A partir de los conceptos trabajados en el plenario de inicio, recuperar las producciones elaboradas en la tercera jornada institucional e identificar cuáles son los logros alcanzados y los desafíos pendientes en materia de evaluación por competencias al interior de las instituciones de la Modalidad.
2. Analizar, por años y áreas curriculares, cuáles son las competencias identificadas como prioritarias para su evaluación.

---

<sup>5</sup> El trabajo en comisión debe organizarse por áreas curriculares y entornos formativos.



3. Socializar las producciones grupales en una instancia de plenario coordinada por el equipo directivo, en la que se ponga de manifiesto la pertinencia de las propuestas de evaluación con el/los perfil/es profesional/es.

### **NORMATIVA Y BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA**

CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN; *Resolución N° 609/11*

CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN; *Resolución N° 266/15*

ANIJOVICH, R; CAPPELLETTI, G; (2017), *La evaluación como oportunidad*. Buenos Aires: Paidós

AUSUBEL, David; et al; (1989), *Psicología educativa*. México: Trillas

AVOLIO de COLS, Susana; et al; (2009), *Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales. Conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: BID – FOMIN – CINTERFOR

GAGLIARDI, Raúl; (2008), *Gestión de la educación técnica profesional. Formación de competencias profesionales*. Buenos Aires: Noveduc

MASTACHE, Anahí; et al; (2009), *Formar personas competentes. Desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales*. Buenos Aires: Noveduc

MINISTERIO DE EDUCACIÓN; (2010), *El desarrollo de capacidades en la escuela secundaria. Un marco teórico*. Buenos Aires: ME - UNICEF

ROEGIERS, Xavier; (2016), *Marco conceptual para la evaluación de competencias*. Madrid: UNESCO

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia; (2018), *Métodos para la enseñanza de las competencias*. Barcelona: Graó