

Un ejemplo real para la evaluación de competencias transversales (.. clave)

Un ejemplo del área de **mecánica automotriz**: un proyecto formativo tiene como objetivo diagnosticar y reparar fallas en sistemas de encendido de automóviles. Los alumnos deberán confeccionar la documentación técnica del respectivo sistema a partir de distintos materiales proporcionados.

De acuerdo a lo descrito anteriormente, se procede en una secuencia de cuatro pasos:

1º El instructor dispone de dos motores de distintas empresas (Toyota y Nissan, por ejemplo). Ambos motores se entregan a los alumnos con fallas del sistema de encendido, además de una amplia cantidad de manuales de los cuales los alumnos deberán seleccionar los correctos a partir de los datos del motor y luego extraer las especificaciones técnicas correspondientes. El instructor divide en dos grupos.

El grupo A prepara el proceso de trabajo en el motor del "Nissan", seleccionando las especificaciones para el ajuste del sistema de encendido.

El grupo B hace lo mismo referente al motor del "Toyota". Una vez preparada la documentación y planificado el proceso de trabajo de reparación, **se intercambia la documentación** y el grupo A concreta las tareas de reparación en el motor del "Toyota" y el grupo B los trabajos en el motor del "Nissan".

2º El instructor elabora una solución ideal. Determina cuán exacto deberá ajustarse el encendido (ángulo de cierre y de apertura, contactos de ruptores y punto de encendido). Prepara un diagrama de flujo óptimo para el procedimiento de diagnóstico y los trabajos de ajuste que deberán realizarse.

3º En esta situación de aprendizaje, es indicado observar las siguientes competencias clave:

a. **Cooperación:** ¿Cómo se instruyen los grupos mutuamente en los trabajos a realizar. ¿Brindan ayuda ante problemas de comprensión o dudas?

b. **Comunicación:** La comunicación técnica, ¿es completa y prolijamente elaborada -expresión escrita, completitud de los datos requeridos-? ¿Se complementa con explicaciones verbales -expresión oral-? ¿Se utiliza correctamente la terminología técnica?

c. En la 4ª fase, de ejecución, **puede observarse la cooperación interna en cada grupo en la tarea**. Las tareas, ¿se ejecutan así como fueron planeadas?

¿Se hace referencia a la planificación? ¿Quién decide quién realiza cada tarea? (Autonomía: tomar decisiones o promover la toma de decisiones por parte de las otras personas involucradas).

4º En este ejemplo, se pueden identificar muchas conductas observables. Tomemos a modo de ejemplo la planificación del trabajo: el instructor observa el proceso de trabajo en uno de los grupos, lo documenta y registra quién realiza qué tarea. La documentación permite ver si

a) hubo la **cooperación requerida**, y

b) si se tomaron las **decisiones correctas** para el trabajo (**autonomía**).

Si hubo diferencias con la planificación, el instructor las plantea a ambos grupos en el diálogo final y analizan, a partir del proceso de trabajo óptimo descrito por el instructor, si planificaron correctamente y si realizaron un proceso de trabajo correcto según los criterios técnicos. Las diferencias abren las siguientes preguntas:

- ¿Estuvo correcta la planificación y fue transmitida adecuadamente (comunicación)?
- ¿Fue necesario desviarse del proceso ideal?
- ¿Cómo se fundamentaron eventuales desvíos en la conversación final? (autonomía).

En este sentido, **los distintos cursos de acción implican la adquisición de competencias clave, siempre que haya un espacio de reflexión en el diálogo final** y se pueda comparar la propia ejecución con la planificación.

Recordemos que cualquier constructor observa con admiración las abejas cuando construyen con precisión su panal, pero se distingue de ellas por hacer un plan en su mente antes de emprender la obra. Las observaciones del instructor exigen la reflexión del propio curso de acción y/o de fundamentar las decisiones tomadas y reflexionar acerca de otras opciones.

Observaciones adicionales respecto de las mismas competencias en otros proyectos permiten evaluar el avance en el aprendizaje. La aplicación reiterada de los instrumentos permite a los instructores evaluar el desarrollo de las competencias clave. Los avances pueden ser evaluados al final de un año, luego de trascurridas tres o cuatro fases de evaluación de una misma competencia.

Así es posible evaluar, aproximadamente, el desarrollo de competencias. Debe señalarse que solo es así cuando impera un clima de aprendizaje favorable, cuando los alumnos trabajan y aprenden con motivación y cuando los instructores preparan sus proyectos con la misma calidad.