

# PLANIFICAR POR COMPETENCIAS CON ENFOQUE INTERCULTURAL

**Teresa Terrón Caro y M<sup>a</sup> Rocío Cárdenas Rodríguez**

## RESUMEN

La experiencia presentada en este artículo recoge el resultado de varios años de innovación docente en la asignatura de “La educación social ante la diversidad cultural” que se imparte en 2º curso del Grado en Educación Social y en el Doble Grado en Educación Social y Trabajo Social en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

La finalidad principal de la experiencia ha sido diseñar, implementar y evaluar metodologías docentes innovadoras para la formación de competencias con un enfoque intercultural en Educadores/as Sociales, abordando la dimensión cognitiva, afectiva y comportamental de la competencia intercultural de una forma práctica.

*Palabras clave:* innovación docente, competencia, interculturalidad, planificación, evaluación.

## TITLE: TO PLAN FOR COMPETENCES WITH AN INTERCULTURAL APPROACH

## ABSTRACT

The experience presented in this paper includes the result of several years of educational innovation in the subject “Social education in the face of cultural diversity” which is taught in 2nd year of the degree course in Social Education and in the Dual Degree course in Social Education and Social Work at the University Pablo de Olavide, Seville.

The main purpose of the experience has been to design, implement and evaluate innovative teaching methods for competence training of Social Educators with an intercultural approach, addressing the cognitive, affective and behavioral dimension of the intercultural competence in a practical way.

*Keywords:* educational innovation, competence, intercultural, planning, evaluation.

Correspondencia con las autoras: Teresa Terrón Caro. Universidad Pablo de Olavide. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Ciencias Sociales. [mttercar@upo.es](mailto:mttercar@upo.es). M<sup>a</sup> del Rocío Cárdenas Rodríguez. Universidad Pablo de Olavide. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Ciencias Sociales. [mrcarrodd@upo.es](mailto:mrcarrodd@upo.es).

Original recibido: 11-10-11. Original aceptado: 16-01-12

## I. Introducción

En el desarrollo del artículo presentamos una experiencia de innovación docente que se enmarca en un proyecto de innovación<sup>1</sup> desarrollado durante el curso académico 2010-2011, tanto en el Grado de Educación Social como en el Doble Grado de Educación Social y Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Pablo de Olavide, concretamente en 2º curso. Siendo éste el primer curso que se imparte la asignatura *La Educación Social ante la Diversidad Cultural*, en la cuál hemos llevado a cabo la experiencia.

Consideramos pertinente destacar que desde hace más de tres cursos académicos venimos trabajando en el diseño de esta asignatura. Durante estos años hemos elaborado materiales de estudio centrando el aprendizaje en competencias, diseñando casos prácticos para trabajar la resolución de problemas con el alumnado, así como instrumentos de evaluación coherentes con la metodología seguida. Y siempre, con el horizonte de irnos adaptando al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En el proceso de diseño curricular de la asignatura, el alumnado durante estos años ha sido, y sigue siendo en el curso 2011-2012, un agente clave. Desde el primer día de clase se convierte en protagonista tanto de su aprendizaje como de la mejora y perfeccionamiento de la metodología y recursos que venimos planteando.

La finalidad principal del proyecto que presentamos ha sido diseñar, implementar y evaluar metodologías docentes innovadoras para la formación de competencias interculturales en Educadores/as Sociales.

La competencia intercultural va a ser o es ya, un elemento clave en el logro profesional de los educadores/as sociales ya que les supondrá un mejor desempeño profesional cuando se den relaciones interculturales. En esta línea coincidimos con Aneas Álvarez (2005, p. 2) al afirmar que:

*(...) aludir a la competencia intercultural de una persona implicaría que estamos calificándola como “hábil, eficiente o apta para desarrollar sus tareas y funciones en contextos profesionales multiculturales”. Pero esta capacidad, comporta toda una serie de requisitos, actitudes, destrezas, conocimientos que son los que permiten, a dicha persona, dar una respuesta adecuada a los requerimientos de tipo profesional, interpersonal y afectivo que emergen de los citados contextos multiculturales.*

## 2. Aproximación conceptual

En el siguiente apartado pasamos a delimitar algunos conceptos que sustentan el diseño de la experiencia de innovación que presentamos.

### 2.1. Interculturalidad

El término intercultural es un término en gestación, elaborándose al menos desde cuatro campos del pensamiento social: la educación, comunicación y mediación interculturales como formulaciones específicas, y en un plano más general como proyecto socio-político e incluso como ideal asociacionista.

*“La interculturalidad no es un concepto, es una manera de comportarse. No es una categoría teórica, es una propuesta ética. Más que una idea es una actitud, una manera de ser necesaria en un mundo paradójicamente cada vez más interconectado tecnológicamente y al mismo tiempo más incomunicado interculturalmente”* (Tubino, 2004, p. 3).

La propuesta intercultural se centra en el contacto y la influencia recíproca. También promueve una valoración positiva de la interacción entre culturas. Y tiene entre sus premisas que las culturas no son estáticas, sino dinámicas, y se enriquecen y dinamizan como consecuencia de la interacción entre culturas, de la interculturalidad.

Por ello, entendemos por interculturalidad al proceso resultante de la relación, el contacto, el encuentro, el choque entre culturas diversas, por el cual los individuos y grupos interaccionan entre sí como miembros de culturas diferentes. Las relaciones interculturales parten de la idea de que todos somos productos interculturales, que somos una mezcla de características personales y de un entorno social que recibe las aportaciones de muchas culturas diferentes. La interculturalidad entonces consiste en una invitación a definir nuestra propia identidad.

La interculturalidad defiende la valoración de todas las culturas y la necesidad de interacción entre ellas como fuente de enriquecimiento; asimismo, reconoce el derecho de cada grupo a mantener su propia cultura y a evolucionar, teniendo muy claro que diferencia no es igual a deficiencia.

Para que la interculturalidad sea una realidad es necesaria una educación intercultural, para educar al ciudadano en el conocimiento, comprensión y respeto de las diversas culturas de la sociedad en la que viva. La diversidad cultural es un aspecto enriquecedor para todos, tanto para nuestras generaciones como para las futuras,

reconociéndola y valorándola como patrimonio de la humanidad (Terrón, 2010). Sin embargo, debemos ser conscientes de que no se trata de una tarea fácil, pues:

*“La interculturalidad no es tanto sobre el contenido, ni sobre saber exactamente cómo una persona de una cultura en particular se comportaría en una situación en particular, es más acerca de la forma, un método, desplegar respeto, o una manera de conocer y entender las diferencias de otras personas”* (Baumgartil y Milojevi, 2009, p. 95).

## 2.2. Planificar por competencias

Son numerosas las definiciones que se le han ido otorgando a este concepto, entre las que consideramos oportuno destacar las siguientes:

- La Organización Internacional del Trabajo (OTI) la define como la capacidad de un/a trabajador/a de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado.
- Perrenoud (2000) se refiere a la capacidad de movilizar diversos recursos cognitivos para enfrentarse a un tipo de situaciones.
- El Instituto Nacional de las Cualificaciones (1999) define las competencias como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.
- Y el Informe Final del Proyecto Tuning, concibe las competencias como:

*“**Conocer y comprender** (conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender), **saber cómo actuar** (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones) **saber cómo ser** (los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social)”* (Gonzales y Wagenaar 2003, p. 80).

Todas estas definiciones nos vienen a determinar que las competencias no son la suma de los contenidos conceptuales proporcionados por los sistemas educativos tradicionales. A estos conocimientos hay que añadirle una serie de habilidades, actitudes y comportamientos en una situación determinada, o expresados en la forma en que una persona afronta un problema concreto de trabajo, posibilitando a la persona adaptar su formación a las características de un puesto de trabajo para desarrollar las funciones de la forma más adecuada al mismo.

Coincidimos con Jose María Ruiz (2010, p. 445-446), al poner de manifiesto que algunas de las características que deberían estar presentes en las competencias de una asignatura son: su relación con la parte dinámica y de intervención, su desarrollo en un determinado contexto, contemplar diferentes saberes, focalizada en problemas concretos, debe partir del principio de la educabilidad y se puede apreciar un enfoque holístico de la realidad cambiante. Ciertamente, dichas particulares deben estar presentes tanto en el diseño de las competencias como en la metodología y estrategias utilizadas por el profesorado para un buen desarrollo de las mismas.

A continuación presentamos la selección de competencias, tanto generales como específicas, que se van a trabajar durante todo el curso académico en la asignatura donde desarrollamos la experiencia. Estas competencias han sido seleccionadas de la Memoria Verifica del Grado de Educación Social de la Universidad Pablo de Olavide. Igualmente hemos diseñado los Resultados de Aprendizaje (RA) con enfoque intercultural, que esperamos que el alumnado consiga al finalizar la asignatura.

Con la consecución de dichos resultados, consideramos que el alumnado habría mejorado la dimensión cognitiva, afectiva y comportamental que integran la competencia intercultural (Rodrigo, 1997 y 1999), a saber:

- **Cognitiva:** exige un aumento de conocimientos tanto teóricos sobre la temática como de las personas con las que tenemos que intervenir. Esta dimensión también hace referencia al conocimiento de personas de otras culturas como de nosotros mismos.
- **Afectiva:** se desarrolla fundamentalmente a través de la empatía (que nos facilita comprender mejor el punto de vista del otro) pero que exige también desarrollar una capacidad para manifestar emociones positivas frente al otro diferente.
- **Comportamental:** en la medida en que la competencia intercultural proporciona habilidades para adecuar el comportamiento individual al contexto en el que se desarrolla. En esta dimensión es muy importante la comunicación verbal y la no verbal.

Una de las características principales de nuestra sociedad actual es la complejidad en su configuración humana, resultado de la interacción de personas, grupos, etnias, culturas, etc., dentro de unas coordenadas espacio-temporales concretas y, a la vez, cambiantes y condicionadas por los aspectos sociopolíticos del momento que determinan, en la mayoría de las ocasiones, nuevas perspectivas de nuestra realidad social.

	<b>Competencias</b>	<b>Resultados de Aprendizaje</b> (Al finalizar esta asignatura se espera que el estudiante sea capaz de...)
<b>Generales</b>	Aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.	...planificar una propuesta de intervención socioeducativa para la atención a la diversidad con un grupo destinatario previamente seleccionado. ...defender la propuesta planteada justificándola de forma razonada y argumentando sus respuestas.
	Respecto a los derechos humanos, el acceso para todos y la voluntad de eliminar factores discriminatorios como el género y el origen.	...considerar que la diversidad y el intercambio entre grupos y culturas suponen un enriquecimiento para todos/as.
	Desarrollar capacidad de crítica y autocrítica para examinar y enjuiciar algo o la propia actuación con criterios internos y/o externos, buscando el discernimiento preciso y claro en la adopción y defensa de una posición personal, tomando en consideración otros juicios con una actitud reflexiva de reconocimiento y respeto.	...resolver casos prácticos desde un prisma interdisciplinar y analizando el fenómeno en cuestión de forma crítica y autocrítica. ...presentar y destacar los aspectos positivos y los mejorables del trabajo presentado en la resolución de casos prácticos.
<b>Específicas</b>	Conocer y comprender de forma crítica las bases teóricas y metodológicas que desde perspectivas pedagógicas, sociológicas, psicológicas sustentan los procesos socioeducativos, así como los marcos legislativos que posibilitan, orientan y legitiman la acción del Educador y Educadora social.	...conocer y comprender de forma crítica los contenidos epistemológicos en relación a los conceptos y términos afines a Educación Social y Diversidad. ...defender las teorías y experiencias más relevantes orientadas a la educación en y para la diversidad. ...reflexionar sobre las diferencias entre educación compensatoria, educación multicultural y educación intercultural.
	Adquirir las habilidades, destrezas y actitudes para la intervención socioeducativa.	...interpretar y explorar la diversidad humana, principalmente en sus facetas social y cultural. ...analizar y valorar las prácticas educativas desarrolladas en contextos escolares multiculturales para identificar modelos educativos y pautas de actuación.
	Afrontar los deberes y dilemas éticos con espíritu crítico ante las nuevas demandas y formas de exclusión social que plantea la sociedad del conocimiento a la profesión del educador/a social.	...evaluar la realidad de la práctica educativa intercultural a nivel internacional y nacional. ...identificar recursos y materiales interculturales que se pueden aplicar a la práctica educativa. ...trabajar en equipo de forma profesional y con un compromiso ético.
<b>Otras competencias</b>	Capacidad para trabajar en equipo.	...identificar los roles desempeñados en el grupo de trabajo que se haya conformado para resolver los casos prácticos propuestos. ...delimitar las tareas de los componentes del grupo dentro del equipo de trabajo.

Tabla 1. Competencias y Resultados de Aprendizaje

La diversidad humana se proclama como el gran eje vertebrador por donde bascula todo tipo de acción social, ya sea en relación con la promoción de las propias personas, como la propia dinámica de los grupos humanos que interaccionan entre sí.

En relación a las necesidades planteadas por la sociedad y los grupos que la conforman, el complejo fenómeno de la inmigración supone un gran reto que debe afrontar nuestra sociedad a la hora de establecer las “pedagogías sociales” y formas de intervención en relación a esas necesidades, cada vez más emergentes y vitales, que derivan de las distintas situaciones y contextos de este nuevo panorama sociocultural.

La Educación supone el elemento prioritario y catalizador de todo proceso de socialización, tanto en lo referente a la educación formal como a la no formal. Así la Educación Social toma protagonismo en los contextos donde la dinámica sociocultural lleva aparejado procesos educativos caracterizados por ambientes culturales diversos y multiculturales.

El/La Educador/a Social debe ser el/la profesional, que a la luz de su proceder como dinamizador social, tome protagonismo en relación con: primero, actuación-intervención hacia las necesidades y demandas generales que se le exige para optimizar el desarrollo y bienestar comunitario; y segundo, aquellas que les son propias a la hora de atender estos contextos multiculturales y que evidencia como elemento diferenciador, por el propio perfil profesional, el asumir, en su caso, las competencias en la mediación sociocultural-intercultural.

### 3. Planificación metodológica

En el siguiente apartado nos centraremos en describir y analizar el proceso metodológico seguido para la adquisición de las competencias de la asignatura, especialmente en los espacios de aprendizajes destinados a abordar las tres grandes dimensiones de la competencia intercultural de una forma práctica.

En base a la catalogación de asignaturas de la Universidad Pablo de Olavide para los nuevos Grados (inspirada en el modelo de la Comisión para la Innovación Docente de las Universidades Andaluzas) la asignatura donde desarrollamos la experiencia consta de dos modelos de actividad docente.

- A. Enseñanzas Básicas (EB), que se imparte en un grupo de 60 estudiantes donde se trabajan fundamentalmente la enseñanza teórica, conceptos esenciales de

la disciplina o fundamentos metodológicos, utilizando para ello conferencias, clases magistrales, debates en gran grupo... y

- B. Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (EPD), que son, desde nuestro punto de vista, el espacio de aprendizaje más apropiado para el fin que perseguimos en esta experiencia: abordar las tres grandes dimensiones de la competencia intercultural de una forma práctica. Ya que la actividad docente se imparte sobre grupos reducidos, de 20 estudiantes y se trabajan los contenidos teóricos a través de análisis de contenidos legislativos, estudios de casos y resolución de los mismos, posicionamiento ante dilemas éticos, role play, etc.

Seguidamente exponemos las estrategias metodológicas y de planificación propuestas en la asignatura.

### *3.1. Diseño de equipos de trabajo para el desarrollo de la asignatura.*

Con la intención de formar el aprendizaje cooperativo entre el alumnado, la creación de equipos de trabajo ha sido una clave principal para el desarrollo de competencias profesionales. Tal y como nos indican López y Cárdenas (2007, p. 16), para un profesional es importante impulsar el trabajo en equipo e interdisciplinar “*donde cada profesional aporte su rol adoptando una posición flexible*”. Los equipos de trabajo se han formado durante la primera semana de curso y tienen las siguientes características:

- Equipos de trabajo de 4 miembros fijos y permanentes durante toda la asignatura, no pudiéndose modificar sus miembros salvo causa justificada.
- Los equipos de trabajo tenían que establecer normas de funcionamiento por escrito. Dichas normas son publicadas en la Webct de la asignatura y constituyen una herramienta educativa que facilita el desarrollo del aprendizaje y la comunicación entre alumnado y profesorado. Las normas de funcionamiento más comunes fueron las siguientes: escucha activa de todos los miembros del equipo, participación, cooperación entre los miembros, no faltar a clase, no plagiar, cumplir con las tareas y con los plazos. Durante el curso se le ha pedido a los equipos de trabajo que evaluaran el cumplimiento de sus normas con el fin de revisar el compromiso de cada miembro con su equipo de trabajo.
- El reparto de roles entre los miembros ha sido de las actividades mejor evaluadas por el alumnado. Los equipos de trabajo tenían que repartir roles, pudiendo ser roles permanentes para cada miembro o cambiándolos en cada



actividad. Les pedimos a los equipos de trabajo que para cada actividad tenían que nombrar dentro del equipo los siguientes roles:

- o Coordinador. Encargado de coordinar al equipo para realizar cada tarea.
  - o Controlador del tiempo. Una persona del equipo debe encargarse de controlar el tiempo en las actividades que desarrollen en clase y de tener presente los plazos de entrega para las actividades a desarrollar fuera del aula.
  - o Encargado de revisar la Webct para comprobar anuncios y comunicaciones de última hora.
  - o Portavoz. Este rol es el único que se exige sea cambiante ya que todos los miembros de los equipos de trabajo deben presentar en alguna ocasión el trabajo realizado.
- Cada equipo de trabajo recoge por escrito en un formulario todos los aspectos antes indicados (miembros que lo integran, normas de funcionamiento y compromisos de trabajo, roles y tareas a desempeñar y la fecha) que firman a modo de Contrato de Trabajo.
  - En la Webct de la asignatura disponen de un espacio concreto a través del cuál pueden comunicarse y facilitar los espacios de encuentro en las tareas de trabajo autónomo.
  - Los equipos de trabajo deben redactar Actas de cada reunión donde se reflejen las actividades realizadas y los acuerdos tomados.

### 3.2. *Planificación de la docencia en las EPD.*

A lo largo del curso académico y según el modelo docente de nuestra asignatura, contamos con 12 sesiones de EPD de una hora y media cada una de ellas. Las cuales planificamos con el objeto de ir aplicando a la práctica los contenidos teóricos que se van presentando en las sesiones de Enseñanzas Básicas, con la finalidad de adquirir las habilidades necesarias para resolver situaciones y casos en la vida profesional.

En este sentido, se han elaborado una serie de actividades para poder adquirir habilidades, destrezas y actitudes ante situaciones relacionadas con la diversidad cultural. Cada actividad cuenta con una ficha resumen que se le facilita al alumando previamente con las pautas a seguir, objetivos que pretendemos alcanzar, así como la secuenciación del tiempo estimado para el desarrollo de la actividad. Las actividades desarrolladas durante el curso académico en las EPD son las siguientes (Tabla 2):

Contenido del curso	EPD	
	Título	Resumen
<b>BLOQUE I: Fundamentación social y teórica: realidad multicultural y educación intercultural</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversidad cultural, diferencia y desigualdad. Conceptos básicos.</li> <li>- La sociedad de la globalización y la diversidad cultural.</li> <li>- Actitudes ante el fenómeno migratorio: estereotipos, prejuicios, etnocentrismo, racismo y tolerancia.</li> <li>- Multiculturalismo e Interculturalismo.</li> </ul>	EPD 1: “Racista yo”.	A través de una serie de viñetas con escenas propias de la vida común se pretende que el alumnado reflexione y debata sobre el racismo, la xenofobia, el etnocentrismo, el prejuicio y los estereotipos.
	EPD 2: Construyendo tu identidad cultural.	Las sociedades actuales son cada vez más diversas culturalmente, la diversidad cultural es un hecho y con ello se pone en tela de juicio el concepto de identidad cultural. En esta EPD se le pide al alumnado que reflexione sobre su identidad cultural e intente definirla. Se utiliza el aprendizaje cooperativo (técnica del puzzle) para leer y reflexionar sobre este concepto. Posteriormente se le pide al alumnado que plantee dos preguntas sobre la identidad cultural a los compañeros. Dichas preguntas deben motivar el debate en el aula.
<b>BLOQUE II: Modelos de intervención sobre la realidad multicultural.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo asimilacionista.</li> <li>- Modelo multiculturalista.</li> <li>- Modelos interculturalista.</li> <li>- la atención a la diversidad cultural en la Unión Europea.</li> </ul>	EPD 3: Análisis de contenido de la Ley de Extranjería.	El análisis de la Ley de Extranjería nos lleva a la reflexión sobre los derechos y deberes de los extranjeros en nuestro país y nos lleva a determinar qué tipo de inserción tienen los extranjeros en España. A su vez, ayuda al alumnado a reflexionar y debatir sobre las diferencias entre aquellos extranjeros que se encuentran en situación regular y los que se encuentran en situación irregular.
	EPD 4: Libertad religiosa en la sociedad actual.	El uso de los símbolos religiosos y la puesta en práctica de tradiciones, costumbres de grupos minoritarios, es un tema a debate en la sociedad actual. Los/as educadores/as sociales deben conocer y reflexionar sobre los aspectos y consecuencias en las sociedades. Para ello, se le entrega al alumnado documentación sobre el Anteproyecto de Ley de libertad religiosa, documentación sobre cómo se implementa este hecho en otros países de la UE y algunos casos prácticos. Con toda la documentación se le pide al alumnado que se posicione en cada caso y le de solución a los mismos.
	EPD 5: Conferencia sobre el uso del velo islámico.	La experiencia de profesionales y expertos en diversidad cultural e intercultural es una aportación importante para el proceso de adquisición de competencias ya que les ofrece la oportunidad de conocer casos reales y la práctica profesional en este ámbito. Para ello se imparte una conferencia sobre el uso de símbolos religiosos y la presencia de expertos profesionales en educación intercultural.
	EPD 6: Documental Promises y análisis de los modelos de gestión de la diversidad cultural en el documental.	En el documental “Promises” se observa claramente la relación entre dos culturas diferentes estando presente el modelo multicultural. Se le pide al alumnado que determine qué modelo de gestión de la diversidad cultural está presente en el documental y que señale las características del mismo. De esta forma se pretende que el alumnado reflexione e interiorice los conocimientos teóricos expuestos en las EB.

Contenido del curso	EPD	
	Título	Resumen
<b>BLOQUE III: La educación intercultural en la escuela.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La educación intercultural en la Unión Europea.</li> <li>- Manifestaciones de la diversidad en el centro escolar.</li> <li>- Enfoques y modelos de gestión.</li> <li>- La escuela inclusiva.</li> </ul>	EPD 7: La educación intercultural en la escuela. Análisis legislativo.	Es importante que el alumnado conozca la normativa que regula y gestiona la diversidad cultural en los centros escolares, y para ello se realiza un análisis de contenido legislativo tanto a nivel nacional como autonómico. De ahí se desprenden las acciones que se llevan a cabo en los centros escolares para atender la diversidad cultural.
	EPD 8: Cómo se organizan las escuelas inclusivas. Adaptaciones curriculares, metodología y papel del alumnado, centro educativo, familia y comunidad.	Con esta práctica analizamos el modelo de escuelas inclusivas, las implicaciones pedagógicas, en la organización, en los materiales, en el currículum, en los docentes y en el resto de comunidad educativa.
	EPD 9: Estudio de casos de experiencias reales de escuelas inclusivas.	Para conocer la aplicación práctica y sus consecuencias en las escuelas se le pide al alumnado que analice experiencias basadas en la inclusión y determine los aspectos positivos y negativos así como los límites de las escuelas inclusivas.
<b>BLOQUE IV: La educación social ante la diversidad cultural. El papel de los/as educadores/as sociales.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mediación intercultural.</li> <li>- El/la educador/a social en el ámbito educativo. Ámbitos de intervención y funciones.</li> </ul>	EPD 10: La mediación intercultural. Casos y role play.	La mediación tiene entre sus funciones prevenir y resolver los conflictos, entendiendo el conflicto como algo positivo y necesario en las sociedades pluralistas. Por ello, es importante que el alumnado ponga en práctica estrategias para llevar a cabo la mediación intercultural, ya que es uno de los ámbitos profesionales de los/as educadores/as sociales.
	EPD 11: Exposición del trabajo grupal.	Presentación en clase del trabajo de investigación. En esta EPD se valora la presentación en público y defensa de su trabajo ya que la comunicación es una de las herramientas de trabajo más importante de los/as educadores/as sociales.
	EPD 12: Exposición del trabajo grupal.	

Tabla 2. Planificación de las EPD

### 3.3. Evaluación por competencias.

El esfuerzo realizado para la planificación y puesta en práctica de las competencias debe completarse con el reconocimiento de la adquisición de las competencias por parte del alumnado. Desgraciadamente, la importancia que tiene la evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje no se corresponde con el tiempo que le dedicamos a la planificación de los instrumentos para dicha evaluación.

Tradicionalmente se ha utilizado la evaluación para etiquetar/calificar al alumnado, utilizarlo para castigar o premiar al estudiante, como técnica para medir los resultados, etc. Sin embargo, el concepto de evaluación por competencias tiene un significado y unas consecuencias para la enseñanza distinta del tradicional.

Tobón (2006, p. 235) destaca el concepto de evaluación de competencias como valoración para subrayar que *“es ante todo un procedimiento para generar valor (reconocimiento) a lo que las personas aprenden”*. Según él *“la valoración consiste en un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, los docentes, las instituciones educativas y la sociedad obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias”*.

Este concepto de evaluación implica una reorientación del concepto tradicional de evaluación, ya que el principal objetivo de la evaluación por competencias no puede centrarse en valorar si el estudiante sabe sobre una determinada materia, sino que debe valorar en qué grado el estudiante posee y domina una determinada competencia. En línea con López Ruiz (2011, p. 283) debemos valorar el aprendizaje auténtico del alumnado, *“aquellos conocimientos y habilidades verdaderamente adquiridos por los alumnos que son capaces de aplicarlos en la resolución de problemas complejos en diferentes contextos y situaciones más o menos próximas al mundo laboral y a la vida cotidiana”*.

En este contexto, el proceso de evaluación por competencia vendría guiado por:

- Establecer los criterios de evaluación que nos van a permitir valorar el logro de una determinada competencia.
- Seleccionar las estrategias de evaluación necesarias para obtener evidencias del logro. Es decir, elegir el tipo de evaluación que se va a aplicar (autoevaluación, coevaluación o heteroevaluación), así como las técnicas e instrumentos que se aplicarán para recoger información sobre el logro obtenido en el desarrollo y adquisición de las competencias, tanto en el saber del conocimiento (saber), como en el desempeño (saber hacer), como en el comportamiento (saber ser). Esto se puede hacer a través de instrumentos como pruebas escritas, ejercicios, exposiciones, estudios de casos, trabajo en equipo, etc.
- Análisis de la información y posterior comparación con la situación inicial del estudiante y con los estándares de rendimiento previamente establecidos.

- Determinar el grado de competencia que ha alcanzado el estudiante ya que el dominio de una competencia no puede ser igual en todos los estudiantes, este logro puede graduarse desde la ausencia de la competencia hasta el desarrollo pleno de la competencia.

En lo que a nuestra experiencia se refiere, a lo largo del curso hemos aplicado los **instrumentos de evaluación de competencias interculturales** así como las rúbricas diseñadas en el curso 2010-2011.

A continuación exponemos las estrategias e instrumentos de evaluación diseñadas:

- A. Evaluación de las competencias adquiridas en las actividades de EPD mediante rúbricas. Cada actividad se ha evaluado con una rúbrica la cual era conocida por el alumnado con antelación (Tabla 3).

<b>Nivel 1 Insuficiente</b>	<b>Nivel 2 En la media</b>	<b>Nivel 3 Sobresaliente</b>
Presenta las ideas de forma superficial	Presenta las ideas de forma racional pero sin argumentarlas	Presenta las ideas de forma racional y argumentadas
Lenguaje inadecuado para un ensayo	Lenguaje adecuado y utiliza solo un término de los trabajados en clase	Lenguaje adecuado, utilizando más de un término de los trabajados en clase
No reflexiona sobre las ideas presentadas	Reflexiona sobre las ideas presentadas sin llegar a ser crítico y analítico	Reflexiona, es crítico y analítico respecto a las ideas presentadas
No utiliza citas científicas	Utiliza citas científicas de dos fuentes como máximo	Utiliza citas científicas de más de dos fuentes de información y sigue las normas para citarlas indicadas en la asignatura

Tabla 3. Ejemplo de rúbrica

- B. Autoevaluación por parte del alumnado sobre la adquisición de las competencias y evaluación de las actividades diseñadas para la mejora de las mismas en los próximos cursos académicos. Este tipo de evaluación es muy importante si pretendemos que el alumnado desarrolle una serie de competencias que les ayuden a potenciar el pensamiento crítico sobre el proceso que han seguido

en el desarrollo de su aprendizaje y los resultados adquiridos en el mismo (Andreu-Andrés, 2009).

Para ello se diseñó una plantilla de evaluación que cada estudiante debía de cumplimentar al final de cada actividad de EPD. En el diseño de dicha plantilla de evaluación se incluyeron los siguientes aspectos:

- Resultados de aprendizaje: del listado de resultados de aprendizajes que aparecen en la guía docente de la asignatura y que se muestran al final de la plantilla facilitada, el estudiante debe indicar con el número que corresponda qué resultado de aprendizaje considera que ha trabajado en dicha actividad.
- Otros resultados de aprendizajes: Puede suceder que el estudiante haya adquirido otros aprendizajes no contemplados en la guía docente con lo cual solicitamos al alumnado que reflexione y nos lo indique.
- Valor para la formación: Qué valor tiene la actividad que desarrolla para su formación en la adquisición de competencias interculturales.
- Autocalificación: Mediante una reflexión seria, rigurosa y basándose en las rúbricas de las EPD, pedimos al alumnado que evaluara cada una de sus actividades, de esta forma el estudiante es consciente de los errores cometidos y de cómo puede mejorar cada actividad. En algunas sesiones también se desarrolló la evaluación por pares, comparando la autoevaluación con la evaluación que le realiza un compañero o compañera.
- Tiempo de trabajo autónomo: Es importante controlar el tiempo que el alumnado necesita para realizar cada actividad con el fin de asegurar que la actividad se realice con tiempo suficiente para la búsqueda de datos, validación de las fuentes y de la información y para la reflexión tanto individual como conjunta. El desarrollo de numerosas actividades y su entrega en poco espacio de tiempo no posibilita la interiorización de habilidades, actitudes y destrezas necesarias para la adquisición de una competencia concreta.

A continuación presentamos la plantilla de evaluación que el alumnado debía cumplimentar a lo largo del curso (Tabla 4):

EPD	Resultados de aprendizajes (indicados a continuación)	Otros resultados de aprendizaje	Valor para la formación 1 – 3	Auto-calificación 1 – 3	Tiempo de trabajo autónomo (minutos)
EPD 1					
EPD 2					
EPD 3					
EPD 4					
EPD 5					
EPD 6					
EPD 7					
EPD 8					
EPD 9					
EPD 10					
EPD 11					
EPD 12					

Otras aportaciones sobre las EPDs.

Indica algunas cuestiones positivas y negativas de las EPDs.

**Leyenda: Resultados de Aprendizaje**

(Al finalizar esta asignatura se espera que el estudiante sea capaz de...)

**RA-1:** conocer y comprender de forma crítica los contenidos epistemológicos en relación a los conceptos y términos afines a Educación Social y Diversidad.

**RA-2:** defender las teorías y experiencias más relevantes orientadas a la educación en y para la diversidad.

**RA-3:** reflexionar sobre las diferencias entre educación compensatoria, educación multicultural y educación intercultural.

**RA-4:** interpretar y explorar la diversidad humana, principalmente en sus facetas social y cultural.

**RA-5:** analizar y valorar las prácticas educativas desarrolladas en contextos escolares multiculturales para identificar modelos educativos y pautas de actuación.

**RA-6:** evaluar la realidad de la práctica educativa intercultural en Andalucía y a nivel estatal.

**RA-7:** identificar recursos y materiales interculturales que se pueden aplicar a la práctica educativa.

**RA-8:** trabajar en equipo de forma profesional y con un compromiso ético.

**RA-9:** mantener una escucha activa.

**RA-10:** resolver conflictos y tomar decisiones.

**RA-11:** cuestionarse la realidad social.

**RA-12:** mantener una visión analítica, capacidad de síntesis y para argumentar y defender propuestas socioeducativas.

Tabla 4. Plantilla de evaluación

C. Evaluación del alumnado según el grado de competencias alcanzado. Las rúbricas de cada actividad y la plantilla de evaluación nos han servido para poder evaluar la adquisición de las competencias que se especifican en la asignatura. También se ha llevado a cabo la evaluación de los conocimientos teóricos a través de una prueba escrita y de la recesión de la lectura de un libro relacionado con la temática.

En este sentido, la prueba escrita y la recesión del libro han supuesto el 50% de la calificación del alumnado y la evaluación de las EPD el otro 50%. Para poder tener una evaluación positiva en esta asignatura el alumnado debe demostrar que ha alcanzado las competencias de esta asignatura tanto en la prueba escrita como en las EPD.

D. Evaluación de la experiencia con el alumnado. La plantilla de autoevaluación y de evaluación de las competencias ha servido de instrumento para organizar grupos de discusión sobre la asignatura y el desarrollo de la misma con el fin de mejorar su planteamiento y los instrumentos para el próximo curso.

#### **4. Resultados y conclusiones**

La evaluación ha sido una fase fundamental en el proyecto de innovación que hemos desarrollado y ha estado presente durante todo el curso. A lo largo del curso 2010-2011 hemos elaborado instrumentos de evaluación de competencias (rúbricas) que han facilitado la evaluación de cada actividad y le ha posibilitado al alumnado evaluar su propio aprendizaje con la finalidad de ir mejorando en cada una de las actividades que realiza. Con este sistema también se consigue disminuir la ansiedad del estudiante ante la evaluación ya que desde comienzos de curso sabe cómo será evaluado y los instrumentos y criterios de evaluación que se utilizarán para ello. A su vez, los instrumentos de evaluación le facilitan directrices para realizar el trabajo que se le solicita siendo un instrumento útil en la evaluación continua.

Este planteamiento ha sido contrastado con la perspectiva del alumnado, pues tras finalizar la experiencia el alumnado ha expresado que el diseño de la asignatura le ha sido de gran ayuda para su proceso de enseñanza-aprendizaje. En todo momento ha sido conocedor de los resultados de aprendizaje que debe alcanzar a lo largo del curso, así como el procedimiento y criterios de evaluación con los que va a ser evaluado.



Este procedimiento metodológico de docencia y de evaluación trae consigo un esfuerzo por parte del docente en la planificación de la docencia ya que antes del curso debe tener todos los instrumentos diseñados, con la posibilidad de ir modificándolos a lo largo del curso en función de cómo se vaya aplicando los mismos. También requiere por parte del profesorado un seguimiento individualizado de cada alumno/a así como el uso de las tutorías para poder llevar a cabo una evaluación más personalizada.

Para el curso 2011–2012 estamos llevando a cabo la mejora de los instrumentos implementados, así como nuevas rúbricas para hacer más eficiente el proceso de tutorización tanto individual como grupal. Consideramos que la tutorización es un recurso educativo que debe planificarse con eficacia constituyendo un espacio que potencia el aprendizaje. Siendo este aspecto uno de los más valorados por el alumnado, pues el seguimiento realizado durante el curso del trabajo a presentar, le ha permitido reorientar su aprendizaje en función de las necesidades que se han ido detectando.

## 5. Bibliografía

Andreu-André, M. A. (2009). Los alumnos como evaluadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, 50/1, 1-10.

Aneas Álvarez, M. A. (2005). Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35/5, 1-10.

Baumgarti, B. y Milojevi, M. (2009). Interculturalidad. Una habilidad necesaria en el siglo XXI. En Aguado, T. y De Olmo, M. (Coords.), *Educación Intercultural. Perspectivas y propuestas* (pp. 91-104). Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces.

Gonzales, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno*. [En línea] España, Universidad de Deusto. Recuperado el 10/10/2011 de [http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20Educational.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf).

López Ruiz, J. I. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de educación*, 356, septiembre-diciembre, 279-301.

López, F y Cárdenas, R. (2007). El trabajo interdisciplinar del educador social en la escuela. *Aula de Innovación Educativa*, 160, marzo, 15-17.

Perrenoud, Ph. (2000). La formación de los docentes en el siglo XXI. *Revista de Tecnología Educativa*, 14 (3), 503-523. Santiago de Chile.

Rodrigo, M. (1997) Elementos para una comunicación intercultural. *Revista CIDOB d'afers internacionals*, 36, 11-21.

Rodrigo, M. (1997). *Comunicación intercultural*. Barcelona: Antropos.

Ruiz Ruiz, J. M. (2010). Evaluación del diseño de una asignatura por competencias, dentro del EEES, en la carrera de Pedagogía: Estudio de un caso real. *Revista de Educación*, 351, enero-abril, 435-460.

Terrón Caro, T. (2010). Diversidad cultural y educación. Atención al alumnado procedente de familias inmigrantes en Andalucía. En V. M. Amar Rodríguez (Ed.), *Educación, ideología, cultura y contextos* (pp. 155-171). Cádiz: Servicio de publicaciones de la universidad de Cádiz.

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe.

## Notas

1. Financiado por el Vicerrectorado de Docencia y Convergencia Europea de la Universidad Pablo de Olavide en el marco del Plan de Innovación y Desarrollo Docente (2009-2011).