

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOPEDAGÓGICA EN EL AULA DE HISTORIA

MTRA. ELSA G. LÓPEZ MORALES

Propósito:

Presentar algunas alternativas de instrumentos de evaluación psicopedagógica en el marco del diagnóstico en el aula de Historia

No debes perder el campo de la evaluación por enfocarte en el árbol de las herramientas.

La búsqueda de las mejores estrategias para tus propósitos dentro de este importante rol consiste en la recolección de información (evidencias) sobre los indicios del surgimiento, desarrollo y aplicación de las habilidades y capacidades de los aprendices que surgen a través de la implementación del programa de Historia. Ésta es una labor reflexiva que exige que contextualices tu evaluación.

Los **instrumentos de diagnóstico psicopedagógico** son aquellos implementos que provocan una respuesta (reactivos) o los que observan, registran, analizan y valoran conductas que evidencian el grado de dominio alcanzado (productos, problemas, muestras de habilidades, etc.) y su relación con la influencia de los distintos entornos sociales en los que se desarrolla el alumno.

Estos instrumentos operan desde un enfoque metodológico que puede ser cuantitativo, cualitativo, mixto e inclusive clínico, por lo que debes considerar sólo aquéllos que te ayuden a enfocar un resultado manejable desde tu experiencia docente y con apego a la ética, humanismo y espíritu de equidad al sujeto de la evaluación, así como en el uso de los datos que recolectarás.

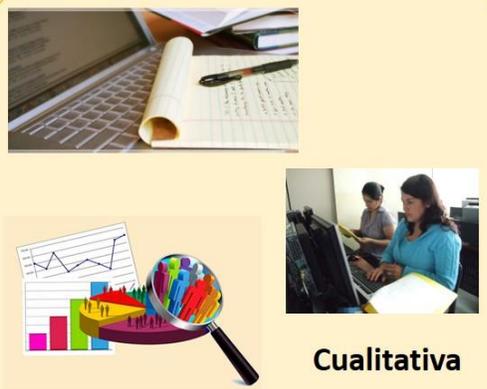
A continuación, se mostrarán algunos instrumentos de evaluación, sus características y un ejemplo en algunos de ellos. Pero antes de revisarlos es importante recordarte que para elegir la instrumentación necesaria debes preguntarte: ¿poseo los instrumentos, procedimientos o registros necesarios para acceder a la información que se busca recolectar? ¿En qué condiciones se puede acceder a esa información?

Los instrumentos de información se aplican según la metodología elegida y se agrupan de la siguiente forma:



Cuantitativa

- Calificaciones de los alumnos o grupo
- Escalas de observación
- Técnica sociométrica
- Inventarios
- Test



Cualitativa

- Observación en aula o campo
- Diario del docente y del alumno
- Cuestionario de preguntas breves
- Pruebas de rendimiento (de desempeño y su rúbrica)
- Entrevista a padres y maestros
- Portafolios de evidencias Historia
- Cuaderno de clase
- Otros productos

Veamos sus características y algunos modelos:

ENTREVISTA



En ella el entrevistado juega el rol de evaluado y el entrevistador es el evaluador. Pueden ser dirigidas, semiestructuradas o no directivas, dependiendo del nivel de profundidad que se requiera en la recolección de datos.

En educación la observación controlada no es abundante, por lo que las técnicas de observación son diversas y van desde las muestras de conducta muy rigurosas hasta escenarios naturales y de campo como en la Etnografía. En el mundo escolar, la observación es una técnica muy adecuada para obtener información acerca de los alumnos y de los profesores respecto a sus comportamientos habituales o no, relaciones, actividades, discusiones, decisiones, participaciones, reacciones, etcétera.

OBSERVACIÓN,
DIARIO DE
CLASE O DE CAMPO



También llamado anecdotario, consiste en una descripción ampliada del tema de interés. Sirve para contrastar lo observado o vivenciado por varias personas.

Modelo:

Observado..... **Fecha**.....

Hora.....

Observador..... **Lugar**.....

Contexto, situación: Durante una clase de educación física

Incidente, anécdota: El observado, tras un intercambio de palabras con un compañero suyo, le agrade verbalmente, le amenaza, se marcha violentamente de la clase, anunciando que los amigos de su pandilla tendrán conocimiento de lo que allí se ha hablado.

Observaciones: Sus compañeros no le dieron demasiada importancia, siguieron como si no hubiera sucedido nada importante, incluso el amenazado dijo: no os preocupéis, no hará nada.

Una variante es el registro acumulativo:

Observado:

Localización:

Fecha de inicio:

Fecha final:

Fecha	Lugar	Situación	Observado	Incidente	Observaciones
12-6	Pista	Clase	X	Insultos	No se reaccionó
14-6					
18-6					

Juicio, valoración, orientación (este espacio debe ser rellenado una vez realizadas todas las observaciones y registrados los incidentes).

Cuando el **diario** sirve para elaborar un informe, puede usarse de la siguiente forma:

Autor: El profesor

Fecha: 4-XI-91.

Actividad: Reunión grupos de trabajo

Duración: Dos horas

El día anterior se había trabajado teóricamente una metodología específica basada en el enfoque o aproximación sistémica, que considero apropiada para enfrentarse a la problemática de solución de problemas. Consiste en definir el problema o una necesidad, enumerar unos objetivos a alcanzar, analizar los recursos y los condicionantes, establecer unos criterios de selección, proponer alternativas, examinarlas en función de los recursos, los recursos, los condicionantes y los criterios, decidirse por una de ellas (estrategia), ponerla en funcionamiento, evaluarla; si la evaluación es positiva, adelante, si no, volver a empezar o reiniciar el proceso en el punto crítico.

Cada grupo de trabajo ha pensado un problema o una necesidad y plantea su estudio. La sesión empieza dando la palabra a los diferentes grupos para que den a conocer su objeto de trabajo. Yo les pregunto sobre las particularidades no totalmente definidas, al objeto de centrar el problema y darlo a conocer a los demás. Intervienen rotativamente todos los grupos; hay preguntas entre los miembros de los distintos grupos. No hay excesivos problemas. Los problemas vienen a la hora de definir los objetivos. Surgen muchas preguntas respecto a lo que se entiende por objetivos, ya que no existe una visión o concepto común; ante esta situación decido incluir una explicación o clarificación al respecto –yo pensaba que no habría problemas en este punto–. Una vez solucionados los grupos rectifican la redacción de los objetivos. No hay problemas en cuanto a los recursos, condicionantes, pero sí ante los criterios de selección de alternativas. En este caso los integrantes de los grupos apuntan su visión y uno de ellos acierta con una definición que considero válida y que es aceptada por el grupo...

Al final, todos los grupos se han comprometido en presentar un documento con el trabajo realizado que será revisado y evaluado por mí. Creo que ha sido una sesión muy positiva.

LISTA DE CONTROL



También se llama *check list* o lista de cotejo. Sirve para marcar si se presenta o no la conducta, hábito, acción, costumbre, etcétera. En ella no hay matices de lo que se evalúa ni interpretaciones.

Modelo:

Identificación (nombre o grupo observado) (Señale con una X la columna correspondiente)	SÍ	NO
Respecto a su cumplimiento		
Es puntual a la hora de iniciar el trabajo.		
Es puntual a la hora de finalizar el trabajo.		
Busca excusas para abandonar el trabajo.		
Entabla conversaciones innecesarias.		
Respecto a sus compañeros		
Siempre está dispuesto a ayudar.		
Es sincero.		
Se muestra alegre.		
Presta sus herramientas o útiles de trabajo.		
Respecto a sus superiores		
Es sumiso.		
Busca las razones de las órdenes.		
Es respetuoso.		
Respecto a:		

ESCALA DE VALORACIÓN



Similar a la de control, sólo que ésta sí admite matices sobre el acuerdo o desacuerdo (también se conoce como Likert). Sirve para cualificar y para calificar a través de la descripción, gráficas o números. Es una lista de ítems o preguntas que se responden con un grado de acuerdo o desacuerdo.

Modelo:

(Marque con una X lo más ajustado a su caso)

Muy en desacuerdo

De acuerdo

Identificación (nombre o grupo observado)

(Señale con una X la columna correspondiente)

Respecto a su cumplimiento

Es puntual a la hora de iniciar el trabajo.

Es puntual a la hora de finalizar el trabajo.

Busca excusas para abandonar el trabajo.

Entabla conversaciones innecesarias.

Respecto a sus compañeros

Siempre está dispuesto a ayudar.

Es sincero.

Se muestra alegre.

Presta sus herramientas o útiles de trabajo.

Respecto a sus superiores

Es sumiso.

Busca las razones de las órdenes.

Es respetuoso.

Respecto a:

ESCALA DE
OSGOOD



Sirve para si lo que interesa es detectar informaciones fácilmente dicotomizables, del tipo «buenos» «malos», «cumplidores», «no cumplidores», «rápidos», «lentos», etcétera.

Su construcción es también muy fácil. Supone escoger un tópico o varios tópicos, fenómenos o personas objeto de estudio. Sobre estos tópicos se elabora una lista de adjetivos calificativos y sus antónimos (diferencial semántico) que tengan relación cualitativa con el objeto de estudio.

Modelo:

(Señale en cada escala el número que represente el adjetivo que usted aplicaría al tópico correspondiente).

Tópico: Mi lugar de trabajo es...		
Agradable	6 5 4 3 2 1	Desagradable
Diverso	6 5 4 3 2 1	Monótono
Acogedor	6 5 4 3 2 1	Frío
Seguro	6 5 4 3 2 1	Peligroso

Tópico: Mi superior es...		
Simpático	7 6 5 4 3 2 1	Antipático
Nervioso	7 6 5 4 3 2 1	Tranquilo
Justo	7 6 5 4 3 2 1	Injusto
Cordial	7 6 5 4 3 2 1	Hostil
Louaz	7 6 5 4 3 2 1	Parco

ESCALA DE
THURSTONE



Listas de rasgos sobre un aspecto o fenómeno de interés, elaborada por jueces. Se responde marcando la frase con la que se está de acuerdo. Exige *expertise* para su diseño.

Modelo:

(Lea todas estas afirmaciones y señale aquella **-una-** con la que se sienta más identificado(a)).

1. El trabajo para el hombre es el mayor bien del que puede gozar, una bendición.
4. El trabajo es una fuente de satisfacciones.
10. El trabajo es un medio para poder subsistir.
15. El trabajo, si no existiera, mejor.
20. (Última). El trabajo es una maldición, una verdadera desgracia.

Referencias

- Castañeda, L. M. (2011). *Manual de estrategias de evaluación de las actividades de enseñanza-aprendizaje*. México: Prado.
- Nieto, J. M. (2005). *Evaluación sin exámenes. Medios alternativos para comprobar el aprendizaje*. Madrid: CCS Editorial.
- Tapia M., F. J. (2011). *Notas de Estadística Aplicada a la Administración, Contaduría e Informática Administrativa. Técnicas e Instrumentos de Evaluación*. México: USON.
Recuperado de
https://www.academia.edu/13989900/Notas_de_Estad%C3%ADstica_Aplicada_a_la_Administraci%C3%B3n_Contadur%C3%ADa_e_Inform%C3%A1tica_Administrativa_T%C3%A9cnicas_e_Instrumentos_de_Evaluaci%C3%B3n